

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

La previdenza complementare: un intervento necessario per il futuro dei giovani

di **Luisa Tadini**

Dottore di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.

INDICE

Introduzione.....	4
La condizione di “giovane lavoratore” e la previdenza complementare: criticità e prospettive	6
L’adesione come scelta “obbligata” per il futuro dei giovani	10

Introduzione

Il sistema previdenziale ha cominciato, da tempo, a seguire le linee evolutive dell'attuale mercato del lavoro, offrendo garanzie e tutele ai nuovi rischi e ai nuovi bisogni del "lavoro che cambia", ma lunga è ancora la strada da percorrere.

Le riforme attuate a partire dagli anni Novanta¹ hanno consegnato ai nuovi entrati nel mondo del lavoro un *welfare state* nel quale l'uso disinvolto delle erogazioni facili è stato sostituito da pensioni sempre meno generose, a fronte di versamenti contributivi sempre più elevati e che svela la sua inadeguatezza rispetto alla nuova struttura del mercato produttivo.

La nuova impostazione del sistema di sicurezza sociale ha svelato l'inefficienza del tradizionale modello assicurativo per fronteggiare la situazione emergenziale di eminente rilevanza per le nuove generazioni e ha richiesto l'intervento della previdenza integrativa².

Accanto alla pensione pubblica obbligatoria a ripartizione, la nuova architettura affianca varie forme di risparmio individuale a capitalizzazione, specificamente regolate e fiscalmente incentivate, con una funzione compensatoria rispetto al *deficit* di copertura sociale offerto dalla previdenza di base.

La costruzione di un sistema "multipilastro" è funzionale a colmare il differenziale negativo tra le pensioni percepite dai nostri padri e quelle che saranno erogate ai nostri figli, specie alla luce della recente riforma pensionistica (decreto legge n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011) che ha rafforzato la connessione tra contributi,

¹ Per una ricostruzione sistematica degli interventi riformatori in ambito previdenziale, avviati negli anni Novanta si rimanda a M. Cinelli, *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino, 2012, 59 e ss.; G. Ciocca, *Il sistema pensionistico nell'evoluzione del welfare*, in P. Olivelli, M. Mezzanica (a cura di), *A qualunque costo? Lavoro e pensioni: tra incertezza e sicurezza*, Guerini, Milano, 2005, 268 ss.; M. Ferrera, *Le politiche pensionistiche*, in M. Ferrera (a cura di), *Le politiche sociali*, Il Mulino, Bologna, 2012, 53-112.

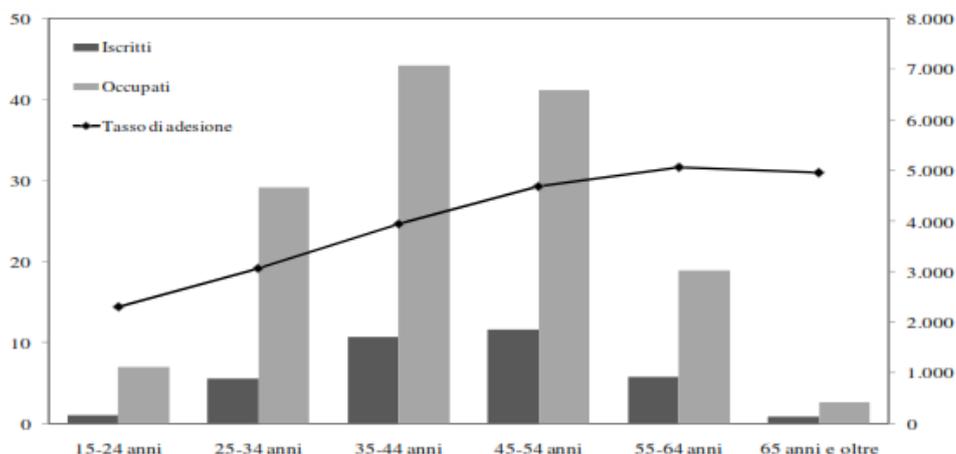
² Un approfondimento dei lineamenti generali della materia e della sua collocazione all'interno del sistema giuridico previdenziale è presente nei seguenti contributi: M. Cinelli, *Previdenza pubblica e previdenza complementare nel sistema costituzionale*, in G. Ferraro, *La previdenza complementare nella riforma del welfare*, Giuffrè, Milano, 2000, Tomo I, 103-105; M. Bessone, *Previdenza complementare*, Giappichelli, Torino, 2000; G. Ferraro, *Dai Fondi pensione alla democrazia economica*, in *La previdenza complementare nella riforma del welfare*, Giuffrè, Milano, 2000, Tomo I, 268-271; A. Tursi, *La previdenza complementare nel sistema italiano di sicurezza sociale*, Giuffrè, Milano, 2001, 93-99, 192 ss.; R. Pessi, *Previdenza complementare e previdenza privata*, in *Rivista della Previdenza Pubblica e Privata*, 2002, 663 ss; M. Persiani; M. Cinelli, *La previdenza complementare*, Giuffrè, Milano, 2009; S. Giubboni, *La previdenza complementare tra libertà individuale ed interesse collettivo*, Cacucci, Bari, 2009; M. Cinelli, *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino, 2012, 635-672. La volontà del legislatore, più volte confermata dalla Corte costituzionale (si veda, per tutte, C. Cost., sentenza n. 393 del 2000), di collocare la previdenza complementare nell'area dell'art. 38, comma 2, Cost., è stata oggetto di interesse da parte della dottrina che, tuttavia, non sempre ha aderito alla tesi del collegamento funzionale tra previdenza pubblica e previdenza complementare. Sul punto, si veda G. Proia; *Tutela previdenziale pubblica, consenso del soggetto protetto e previdenza complementare (note in margine ad un recente convegno)*, in *ADL*, 2000, n. 1, 115-120, che richiama le posizioni dottrinali sul tema, concludendo che la previdenza complementare, seppure chiamata ad operare a sostegno della previdenza pubblica, non ne condivide, allo stato, la funzione. Si vedano, altresì, E. Ghera, *La previdenza complementare nel sistema previdenziale: alcune considerazioni generali*, in *Rivista della Previdenza Pubblica e Privata*, 2001, 102 ss.; P. Tosi, *Previdenza complementare: alcune rigidità da rivedere*, in *Rivista della Previdenza Pubblica e Privata*, 2001, 79 ss.; G. Santoro Passarelli, *La previdenza complementare tra rischio e bisogno*, in *MGL*, 2006, 976 ss; M. Cinelli, *Alcune riflessioni sulla previdenza complementare riformata*, in *MGL*, 2007, 406 ss.

prestazioni e aspettative di vita, determinando tassi di sostituzione che potrebbero vanificare la garanzia costituzionale di adeguatezza della prestazione previdenziale³. È proprio con riferimento ai giovani, infatti, che tali riflessioni assumono maggiore incisività, posto che ad essi si applicherà per intero il sistema di calcolo contributivo⁴, metodo che richiede un periodo contributivo lungo e ben retribuito per poter offrire prestazioni di una qualche utilità. Tale obiettivo pare difficilmente realizzabile in presenza di percorsi lavorativi discontinui, che determinano inevitabilmente una contribuzione previdenziale ridotta.

Ma, nonostante “costruirsi una seconda pensione” appaia una necessità improcrastinabile per le giovani generazioni, l’urgenza indifferibile di tale intervento non trova conferma nei dati relativi alle adesioni alla previdenza complementare.

La relazione annuale della Covip (anno 2012) evidenzia, in maniera nitida, ampie differenze nelle percentuali di adesione in base all’età degli iscritti alla previdenza complementare. Soltanto il 18 per cento dei lavoratori con meno di 35 anni è iscritto a una forma pensionistica complementare, mentre il tasso di partecipazione sale al 24,7 per cento per i lavoratori di età compresa tra 35 e 44 anni e al 30,2 per cento per quelli tra 45 e 64 anni. L’età media degli aderenti è di 44,6 anni, rispetto all’età media degli occupati, che si attesta a 42 anni.

Grafico n.1 – Tasso di adesione alla previdenza complementare per classi di età



Fonte: Covip, Relazione per l’anno 2012, 29, in <http://www.covip.it/wp-content/uploads/Relazione-Annuale-2012.pdf>. Dati di fine 2012; iscritti in percentuale dell’occupazione scala di sinistra; iscritti e occupati in migliaia di unità scala di destra. Situazione occupazionale degli over 50 in Italia e sua evoluzione nella crisi.

³ Per un’analisi sistematica della recente riforma pensionistica, si vedano P. Sandulli, *Il sistema pensionistico tra una manovra e l’altra, Prime riflessioni sulla legge n. 214/2011*, in *RDSS*, 2012, n. 1, 1-32; F. Fedele, A. Morrone, *La legislazione sociale del 2011 tra crisi della finanza pubblica e riforma delle pensioni*, in *RDSS*, 2012, n. 1, 105-140; M. Cinelli, C. A. Nicolini, “Riforma –Monti” delle pensioni e dintorni, in *RIDL*, 2012, n. 1, 33-55. Critico rispetto ad alcuni aspetti della riforma è lo studio di M. Cinelli, *La riforma delle pensioni del “Governo tecnico”. Appunti sull’art. 24 della legge n. 214 del 2011*, in *RIDL*, 2012, n. 2, 385-413, che evidenzia luci ed ombre di un provvedimento predisposto con urgenza per affrontare la grave situazione di crisi economica e finanziaria del Paese.

⁴ Dall’applicazione generalizzata del sistema contributivo conseguono alcune criticità: sul punto, sia consentito il rinvio a L. Tadini, *Metodo contributivo: benefici e criticità*, in *Bollettino speciale ADAPT*, 6 dicembre 2011, n. 60.

La condizione di “giovane lavoratore” e la previdenza complementare: criticità e prospettive

Le motivazioni alla base della scarsa adesione dei giovani alla previdenza complementare possono essere ricondotte a molteplici e variegati fattori: la frammentarietà dell'informazione attorno alle tematiche della previdenza complementare; la mancanza di un'adeguata conoscenza delle tematiche finanziarie e previdenziali⁵; l'attuale fase congiunturale, che ha inficiato la già limitata capacità di risparmio dei lavoratori, determinando l'impossibilità materiale di contribuire. Ma alla base di tale deludente risultato va annoverata, in primo luogo, la difficoltà, non banale per un giovane lavoratore, di reperire le risorse necessarie da destinare a futuro reddito pensionistico⁶.

Per quanto attiene, infatti, alla condizione del lavoratore *non standard*, vi è una contraddizione insita nell'uso dello strumento che, se per un verso pare ancor più legittimato, a causa dei vuoti di tutela pensionistica inevitabilmente connessi alla discontinuità lavorativa⁷, per altro verso sembra inadatto a recepire le istanze di questa area del mondo produttivo, a dispetto dell'inserimento tra i suoi destinatari dei «lavoratori assunti in base alle tipologie contrattuali previste dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276» (decreto legislativo n. 252/2005, articolo 2, comma 1, lett. a).

⁵ Il Censis ha effettuato un'indagine che evidenzia una sorte di “delegittimazione sociale” della previdenza multi-pilastro; unanime è la convinzione che l'Italia deve recuperare, rispetto a molti altri paesi, un *gap* culturale dovuto alla mancanza di un'adeguata conoscenza in materia finanziaria e previdenziale. Sul punto, si veda Censis, *Promuovere la previdenza complementare come strumento efficace per una longevità serena*, Roma, novembre 2012, in www.covip.it. Anche la dottrina sostiene che un effettivo sviluppo del secondo e del terzo pilastro non può prescindere da un'adeguata opera informativa. Si rimanda a, A. Pandolfo, *Far crescere la previdenza complementare per le nuove generazioni*, in C. Dell'Aringa, T. Treu (a cura di), *Giovani senza futuro? Proposte per una nuova politica*, Arel-II Mulino, Bologna 2009, 315-320, per il quale l'informazione sulla previdenza complementare deve essere capillare e continua, perché costituisce una leva importante per promuovere la partecipazione dei giovani, che «più [ne] avrebbero bisogno».

Il saggio di E. Fornero, *Crisi finanziaria e riforme previdenziali: quale ripensamento critico*, in *Politica Economica*, 2009, 57 ss, sostiene che gli individui dovrebbero essere adeguatamente preparati per affrontare le decisioni che riguardano il loro futuro. Si veda anche A. Lusardi, *Financial literacy. An essential tool for informed consumer choices?*, in *NBER working paper*, n. 14084, 2008, che sostiene la necessità di una “*financial license*” per gli individui che devono assumere decisioni finanziarie o previdenziali.

⁶ Sul punto, si vedano: C. Giuro, *Giovani e previdenza integrativa*, in *DPL*, 2011, vol. 28, n. 20, 1204-1206; C. Giuro, *Previdenza di base e integrativa per i giovani e per le donne*, in *DPL*, 2009, vol. 26, n. 29, 1687-1692; P. Villa, *Giovani senza: analisi sui limiti e gli squilibri generazionali del lavoro, del welfare, dei servizi*, in *RPolS*, 2011, n. 3.

⁷ Sugli effetti della flessibilità sul versante previdenziale, si vedano S. Giubboni, *Flessibilità delle forme di impiego e protezione sociale. Note introduttive*, in *RDSS*, 2, 2002, 419; P. Sandulli, *Tutela previdenziale e assistenziale dei lavoratori atipici nell'ordinamento giuridico italiano*, in *LD*, 2003, 409; G. G. Balandi, S. Renga, *La protezione sociale del lavoro non standard. Presentazione: note per una (difficile) comparazione*, in *LD*, 2003, n.3. 361-69; M. Cinelli, «Nuovi lavori» e tutele: quali spazi per la previdenza sociale?, in *RIDL*, 2005, I, 225 ss.; S. Renga, *La tutela sociale dei lavori*, Giappichelli, Torino, 2006; A. Sgroi, *Flessibilità del mercato del lavoro e sistema previdenziale*, in *DRI*, 2009, n. 4, 881 ss.

Infatti, la previdenza complementare, caratterizzata, fin dai suoi esordi, come forma collettiva e occupazionale⁸, sembra condividere con il sistema pensionistico obbligatorio il riferimento alla figura social tipica del lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato: anch'essa richiede apporti sostanziosi, difficilmente raggiungibili dai giovani nell'attuale contesto socio-economico.

Per acquisizione condivisa tra gli operatori dei fondi pensione, il peso di una tutela ragionevole che potrebbe essere richiesta alla previdenza integrativa si individua in venti-venticinque punti percentuali del reddito lavorativo finale. Avvalendosi dei dati tecnici necessari, si può stimare che per ogni punto percentuale versato in un fondo pensione a capitalizzazione si potrebbero ottenere, in un arco temporale di quaranta anni, 2-2,5 punti percentuali del reddito percepito prima del pensionamento. Ne discende che, per realizzare il tasso di sostituzione suindicato, il giovane lavoratore dovrebbe destinare perlomeno dieci punti percentuali del proprio reddito, purché continuativo e di importo adeguato, obiettivo perlopiù inattuabile.

Va, inoltre, considerato che le interruzioni del rapporto di lavoro (e la conseguente sospensione della contribuzione) incidono negativamente non solo sulla futura erogazione pensionistica di base, ma anche su quella complementare. Tale effetto assume ancor più valenza, se i vuoti contributivi sono riferibili alla fase iniziale della carriera, quando cioè, in base al meccanismo della capitalizzazione, esercitano il peso maggiore.

Anche i frequenti passaggi tra una categoria e l'altra, compiuti dal lavoratore *non standard* durante il proprio *iter* lavorativo, comportano difficoltà notevoli, connesse alle diverse condizioni e previsioni statutarie proprie dei comparti "attraversati", nonostante l'articolo 12 del decreto legislativo n. 252/2005 preveda, in tal caso, «il trasferimento ad altra forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore acceda in relazione alla nuova attività»⁹.

Tali considerazioni mantengono inalterata, tuttavia, la necessità ineludibile di aderire alle forme pensionistiche complementari, suggerendo, come possibile soluzione nel caso in cui si dovesse interrompere un rapporto di lavoro, l'opzione, generalmente consentita dalle previsioni statutarie dei fondi di categoria, di sospendere la contribuzione. Questa facoltà, infatti, se per un verso non impedisce le inevitabili ripercussioni negative sulla posizione assicurativa del giovane, per altro verso gli consente la possibilità di continuare ad utilizzare lo strumento. Nel momento in cui si attiverà un nuovo rapporto di lavoro, il contributo potrà riprendere presso il medesimo fondo, nel caso di occupazioni nello stesso settore merceologico; in caso contrario,

⁸ Per la dialettica tra legge, autonomia collettiva e autonomia individuale nella disciplina della previdenza complementare, si rimanda a: G. G. Balandi, *Previdenza complementare e contratto collettivo*, in *RGL*, 1993, I, 471 ss.; A. TURSI, *Il contratto collettivo e la previdenza pensionistica pubblica e privata*, in *Rivista della Previdenza Pubblica e Privata*, 2001, 3, 4355; R. Vianello, *Previdenza complementare e autonomia collettiva*, Cedam, Padova, 2005; S. Giubboni, *Legge, contratto collettivo e autonomia individuale nella nuova disciplina della previdenza complementare*, in *RIDL*, 2007, 3, 337 ss., che sottolinea il permanere della primazia delle forme di previdenza complementare istituite dalla contrattazione collettiva, nonostante la riforma del 2005 abbia aumentato notevolmente gli spazi di libertà individuale del lavoratore.

⁹ Sulla disciplina in tema di trasferimento della posizione pensionistica si veda S. Giubboni, *Legge, contratto collettivo e autonomia individuale nella nuova disciplina della previdenza complementare*, cit., 337 ss.

presso altri organismi previdenziali, ai quali trasferire, in neutralità fiscale, la posizione previdenziale.

Un interessante tentativo di incentivare forme di previdenza integrativa per i lavoratori *non standard* è stato compiuto nell'ambito della disciplina del lavoro tramite agenzia, attraverso l'istituzione di un apposito Fondo pensione, Fontemp, destinato ai lavoratori che hanno stipulato un contratto con un'impresa di somministrazione. Nel caso in cui il lavoratore aderisca al fondo, destinandovi il proprio trattamento di fine rapporto e la propria contribuzione, provvedono ad alimentare il fondo anche gli enti bilaterali del settore (Ebitemp e Formatemp), destinandovi il contributo previsto dalle disposizioni statutarie, con una attenzione particolare rivolta ai lavoratori, affinché non maturino vuoti contributivi. Il fondo, costituito il 24 luglio 2008, ha rappresentato una novità non solo a livello nazionale, ma anche a livello europeo.

Tra le iniziative che meritano di essere rammentate rientrano anche quelle ascrivibili ad alcune Regioni che, appellandosi alle competenze loro attribuite dal terzo comma dell'art. 117 della Costituzione¹⁰, si sono attivate per supportare i lavoratori in difficoltà attraverso il versamento contributivo ai fondi pensione di natura collettiva ai quali aderiscono, evitando, in tal modo, le prevedibili ricadute sociali che potrebbero concretizzarsi. Un esempio virtuoso è rappresentato dalla Regione Veneto (anche le Regioni autonome del Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia sono intervenute nella materia) che, con la legge 18 maggio 2007, n. 10, ha disposto l'erogazione di contributi ai lavoratori residenti nel suo territorio e iscritti a fondi pensione di natura collettiva, nei casi previsti di congedo parentale o di impiego in contratti che prevedano livelli ridotti di contribuzione previdenziale obbligatoria o, ancora, discontinuità contributiva.

Va, inoltre, considerato che destinare una quota consistente della propria retribuzione risulta oggettivamente realizzabile da parte di un giovane lavoratore, solo ove si consideri la possibilità offerta dal decreto legislativo n. 252/2005 di conferire il tfr ai fondi pensione tramite adesione tacita, ovvero in base alla regola del silenzio-assenso, qualora il lavoratore non esprima decisione contraria entro sei mesi dalla data della prima assunzione¹¹. Infatti, la riserva di tfr annualmente accantonato pesa quasi sette

¹⁰ Per una interessante lettura dei riflessi "federalisti" prospettati dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, che ha attribuito la materia della previdenza complementare e integrativa alla competenza concorrente di Stato e Regioni, si veda G. Zampini, *La previdenza complementare. Fondamento costituzionale e modelli organizzativi*, Cedam, 2004, 42-46. L'Autore critica la scelta di ripartire la materia previdenziale tra Stato e Regioni, paventando la possibilità che, così facendo, il concetto di complementarietà perda la sua connotazione privatistica. G. Ciocca, nella relazione al Convegno su "Federalismo e diritto del lavoro", Università Politecnica delle Marche, Facoltà di Economia, Dipartimento di Scienze sociali, Ancona, 14 aprile 2003, in <http://www2.econ.univpm.it/servizi/hpp/distasi/Ciocca.htm>, sostiene che il federalismo nel sistema previdenziale «dovrà, però, evitare di frazionare o differenziare e, tantomeno, diminuire, quella tutela obbligatoria che l'art. 38 Cost., prevede come dovere dello Stato». Sul punto, si veda anche G. Ciocca, *Devoluzione e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano 2008, 195-254.

¹¹ Nel caso di silenzio da parte del lavoratore, il tfr sarà trasferito alla «forma pensionistica complementare collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto un diverso accordo aziendale» (art. 8, decreto legislativo n. 252/2005). Qualora, invece, il lavoratore decida di rimanere fuori dal circuito previdenziale integrativo, esprimendo in maniera esplicita la propria intenzione, il suo tfr rimarrà nella disponibilità dell'impresa, o, nel caso in cui il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze almeno cinquanta addetti, dovrà essere trasferito ad un apposito fondo istituito presso la Tesoreria dello stato e gestito dall'Inps, che funziona a capitalizzazione e che assicura le medesime prestazioni previste dall'articolo 2120 del codice civile.

punti percentuali – 6,91% della retribuzione utile ai fini del tfr – dei dieci che, in base alle considerazioni suindicate, corrispondono all’ammontare contributivo necessario, costituendo perciò la fonte principale di finanziamento alle forme pensionistiche complementari.

Se l’adesione al fondo è realizzata con il solo conferimento tacito del tfr, non comporta alcun obbligo di versamento contributivo da parte del lavoratore (né del datore di lavoro)¹², che potrebbe ugualmente aderire al fondo pensione realizzando, tuttavia, una rendita inferiore a quanto prospettato.

Posto, dunque, che il trattamento di fine rapporto è un emolumento dal quale è difficile prescindere per ottenere una tutela integrativa ragionevole, particolarmente problematica pare l’adesione a previdenza complementare da parte dei giovani occupati in una delle tipologie contrattuali più “transitate” nei lunghi percorsi che precedono la stabilizzazione, quella del lavoro c.d. “parasubordinato”¹³. Infatti, com’è noto, questi lavoratori non maturano il tfr, né possono fare affidamento sul contributo del datore di lavoro, diritto che, in base agli accordi collettivi anche aziendali, matura invece per i lavoratori subordinati che abbiano aderito ad un fondo pensione versando la contribuzione a proprio carico. L’alveo del lavoro autonomo e libero professionale, per il quale, negli ultimi decenni, l’“ombrello protettivo” del *welfare* si è ridotto oltre misura, è stato considerato solo incidentalmente dal processo di riforma operato dalla legge 335/95 e, in ultimo, dal decreto legislativo n. 252/2005, prospettando la concreta possibilità di assistere all’erogazione di prestazioni pensionistiche insufficienti.

In verità, una soluzione potrebbe essere individuata nel finanziamento da parte del committente verso la forma di previdenza individuale scelta liberamente dal lavoratore, come prevede lo stesso art. 8, comma 1, del decreto legislativo n. 252/2005 che testualmente recita: «Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente». Ma tale strada pare, onestamente, irta di ostacoli, sia nel caso in cui sia lasciata alla libera determinazione del datore di lavoro – pare assai poco plausibile che quest’ultimo si avvalga di tale possibilità – sia nel caso in cui, rispondendo all’esigenza di questa categoria che dovrebbe poter contare su forme previdenziali alimentate stabilmente dalla contribuzione del committente, si preveda un esplicito impegno contrattuale in tal senso. In tal caso, infatti, è probabile che i costi di tale operazione toglierebbero competitività alla tipologia contrattuale in esame.

A dispetto delle criticità rappresentate, l’adesione resta una scelta che il lavoratore “parasubordinato” può operare, accedendo ai fondi pensione aperti o ai piani individuali di previdenza realizzati attraverso contratti di assicurazione sulla vita.

Non ci si può esimere, in questa disamina, dal considerare anche gli aspetti problematici relativi all’adesione alla previdenza complementare da parte dei giovani lavoratori del settore pubblico¹⁴, non per la mancanza di fondi ad essi dedicati¹⁵, ma per la presenza di

¹² Al contrario, qualora il lavoratore decida di contribuire al fondo, l’impresa presso la quale presta la propria opera sarà vincolata a corrispondere quanto previsto dalle fonti istitutive.

¹³ Sul punto, E. Mandrone, M. Marocco, *Atipicità, flessibilità e precarietà: una lettura economica e giuridica attraverso l’indagine Isfol Plus, Isfol Working Paper*, 2012, 4. L’indagine evidenzia come nel 2010, in Italia, il 25% circa dei giovani occupati di età compresa tra i 15 e i 29 anni rientrava in una delle forme contrattuali “atipiche”, percentuale che scendeva all’8% se considerava soltanto coloro che erano impegnati in attività definite come parasubordinate.

¹⁴ Sulla previdenza complementare del pubblico impiego, si veda, tra i molti, M. Cinelli, *La previdenza integrativa nel settore del pubblico impiego*, in *QDLRI*, n. 3, *La previdenza integrativa*, 1988, 132 ss. Più recentemente, A. Bollani, *Fonti istitutive e autonomia collettiva nella riforme della previdenza*

norme differenti per i lavoratori del pubblico impiego (decreto legislativo n. 124/1993) rispetto a quelle proprie del settore privato (decreto legislativo n. 252/2005), svelando l'incoerenza di un quadro normativo che penalizza il pubblico dipendente.

L'adesione come una scelta "obbligata" per il futuro dei giovani

L'adesione alla previdenza complementare da parte di un giovane lavoratore presenta, come emerge dagli aspetti tratteggiati, difficoltà patenti, delle quali si deve avere contezza per fornire soluzioni rapide in grado di rispondere alle mutevoli esigenze della società e degli individui.

Potrebbero essere messi in campo strumenti che supportino il lavoratore nei momenti di alternanza "lavoro-non lavoro", consentendogli di valorizzare tali periodi non solo ai fini della previdenza obbligatoria, ma anche con riferimento a quella integrativa. Tale obiettivo potrebbe essere realizzato, sulla base del principio di sussidiarietà, con l'intervento di soggetti pubblici e privati, come è avvenuto nelle *best practices* di iniziativa regionale suindicate.

Le criticità descritte, tuttavia, non modificano in alcun modo la convinzione che l'adesione alla previdenza integrativa rappresenti, per i giovani lavoratori, una scelta obbligata, nel compiere la quale è essenziale il "fattore tempo", poiché il rinvio della decisione si traduce inevitabilmente in un onere destinato a incidere, e molto, su archi temporali dilatati quali sono quelli prospettici di un giovane.

Infatti, uno dei vantaggi più evidenti offerti dal sistema di previdenza complementare a capitalizzazione risiede nella possibilità di sfruttare le caratteristiche dell'investimento finanziario¹⁶. L'investimento a lungo termine, che dovrebbe rappresentare la scelta di elezione per il giovane lavoratore, consente di accompagnare una minore volatilità ad una maggior redditività, posto che, grazie alla "magia dell'interesse composto"¹⁷, i rendimenti potrebbero far lievitare il montante accumulato, in virtù della crescita esponenziale all'aumentare della durata.

Ma le perdite "potenziali" di un giovane che non aderisca ad un fondo pensione non si limitano ai rendimenti non realizzati sui mercati finanziari; vanno conteggiati anche i

complementare, in A. Tursi (a cura di), *La nuova disciplina della previdenza complementare (d. lgs. 5 dicembre 2005, n. 252)*, in *NLCC*, 2007, 608; M. A. Pugliese; *La previdenza complementare nel settore del pubblico impiego: il quadro normativo*, in G. Ferraro (a cura di), *La previdenza complementare nella riforma del welfare*, Giuffrè, Milano, 2000, 828-829. Per un quadro complessivo delle incontrovertibili specificità della previdenza complementare nel settore pubblico, cfr. Inpdap, *La previdenza complementare dei dipendenti pubblici. Le particolarità e le prospettive dopo il decreto n. 252/2005*, Franco Angeli, 2006; F. Vallacqua, *La previdenza complementare per i dipendenti pubblici e privati*, Egea, Milano, 2008, 111-146.

¹⁵ La recente istituzione di Sirio e di Perseo ha colmato questa lacuna, nonostante permanga l'area del personale cosiddetto "non contrattualizzato" (magistrati, prefetti, diplomatici, avvocati dello Stato, professori universitari, per i quali, in verità, poco si pone la questione della previdenza complementare), ancora sprovvista di fondi pensione di riferimento e per i quali l'unica possibilità di adesione è riferibile agli strumenti di previdenza individuale.

¹⁶ Sul punto si veda E. Fornero, *L'economia dei fondi pensione*, Il Mulino, Bologna, 1999.

¹⁷ Con semplici calcoli matematici, si può osservare come centomila euro al 6 per cento producono duecentoquarantamila euro dopo 15 anni, cinquecentosettantaquattromila euro dopo 30 anni (molto più del doppio), un milione di euro dopo 40 anni.

mancati apporti di contribuzione datoriale e la rinuncia ai vantaggi fiscali, emolumenti tutt'altro che irrilevanti.

Le possibilità che gli si profilano invece, nel caso in cui decida di entrare nel circuito di previdenza complementare, sono più d'una, potendosi rivolgersi ai fondi di categoria, ma potendo anche aderire ai fondi aperti o ai c.d. *pip*. Come anticipato, tuttavia, la scelta non è neutrale: se opta per un fondo diverso da quello negoziale, ha diritto al contributo del datore di lavoro solo se ciò è espressamente previsto dagli accordi istitutivi del fondo pensione chiuso, applicabili al rapporto di lavoro in questione.

La decisione che deve assumere non può, comunque, che partire da un'analisi attenta delle sue variabili soggettive (capacità di produrre reddito, situazione personale e familiare, aspettative previste per l'età senile), in grado di influenzare significativamente il *forecast* previdenziale.

Va valutata anche la potenziale efficienza dello strumento previdenziale dal punto di vista finanziario, non solo verificando che il fondo prescelto possa contare su buone *performance* storiche, ma anche su costi complessivi "sostenibili", tali da non penalizzare eccessivamente i risultati finali. Sul sito della Covip è disponibile, per ogni forma di previdenza complementare, l'indicatore sintetico di costo, che riassume in un unico dato l'ammontare dei costi omnicomprensivi medi, declinato secondo quattro possibili periodi di adesione allo strumento (2, 5, 10 e 35 anni).

Rilievo interessante è rappresentato, altresì, dalla presenza di più linee di investimento, oltre a quella che garantisce la conservazione del capitale e un rendimento minimo. Infatti, investire in un fondo multicomparto, che prevede più opzioni di investimento diversificate per profili di rischio-rendimento¹⁸, consente di indirizzare le proprie contribuzioni verso gli investimenti più adeguati alle proprie aspettative di rendimento e alla propria propensione al rischio.

Anche le moderne teorie economico-finanziarie avvalorano l'opportunità di aderire alla previdenza complementare quando si è giovani, poiché sostengono che un investimento a medio-lungo termine, quale è quello di tipo previdenziale, andrebbe pianificato attivando un percorso di *life cycle*, che prevede l'adesione a linee azionarie ad inizio carriera, per poi evolvere, automaticamente e progressivamente, verso linee meno rischiose. Tale principio si fonda sulla constatazione che le esigenze e i profili di rischio degli aderenti ad un fondo pensione cambiano fisiologicamente nel tempo, in base all'avvicinarsi del singolo all'età pensionabile.

Qualunque sia la linea di investimento adottata, risulta fondamentale che il giovane sia adeguatamente preparato dal punto di vista finanziario, per poter seguire nel tempo le fasi del proprio investimento previdenziale, analizzando, tempo per tempo, i rendimenti conseguiti in un arco temporale di almeno 3-5 anni e valutando la bontà della gestione sia in senso assoluto che in relazione ai *benchmark* di riferimento.

Sarebbe opportuno che valuti anche le prestazioni offerte dallo strumento previdenziale in fase di maturazione dei contributi¹⁹, analizzando la flessibilità offerta con riferimento alle anticipazioni, ai riscatti e alla libera trasferibilità, elemento fondamentale per

¹⁸ Una trattazione divulgativa dei modelli gestionali nella previdenza complementare è presente in A. Brambilla, *Capire i fondi pensione*, in *Il Sole 24 Ore*, 2007, 157-179.

¹⁹ Sul tema delle prestazioni di previdenza complementare, si vedano: G. Ciocca, *Le prestazioni*, in M. Bessone, F. Carinci (a cura di), *La previdenza complementare*, in F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro, Commentario*, IV, Utet, Torino, 2004, 427 ss.; S. Tozzoli, *Le prestazioni di previdenza complementare*, in A. Tursi (a cura di), *La nuova disciplina della previdenza complementare*, in *NLCC*, 2007, 747 ss.

consentirgli di adattarsi alle impreviste situazioni che possano intervenire durante la sua attività lavorativa, specie in un mercato del lavoro dinamico come quello attuale. Giova ricordare che il decreto legislativo n. 252/2005 ha previsto il riscatto totale nel caso di cessazione dell'attività lavorativa che determini uno stato di disoccupazione che si protragga per oltre quarantotto mesi e il riscatto in misura pari al cinquanta per cento della posizione individuale maturata nei casi di cessazione dell'attività lavorativa che comporti inoccupazione per un periodo non inferiore a dodici mesi e non superiore a quarantotto mesi, oppure in caso di ricorso, da parte del datore di lavoro, a procedure di mobilità o cassa integrazione guadagni.

Anche se ampio appare l'arco temporale che si prospetta al giovane dipendente prima del pensionamento, risulterà preferibile l'offerta di un fondo che abbia recepito le previsioni di garanzie complementari di "protezione della persona", nei casi di invalidità totale o parziale, di premorienza, di perdita dell'autosufficienza.

Tali coperture assicurative potrebbero offrirgli un *mix* di tutele assistenziali e previdenziali, finalizzate a risolvere i problemi economici conseguenti alle disabilità che, sempre più spesso, accompagnano la longevità.

Un profilo ulteriore da considerare è rappresentato dalle prestazioni che l'aderente può ottenere dalla conversione del montante previdenziale. I singoli statuti possono prevedere diverse tipologie di rendita (vitalizia, reversibile, rendita con contrassicurazione), tra le quali l'aderente potrà scegliere, al momento del pensionamento, la più adatta alle proprie esigenze personali.

Sui siti internet dei singoli fondi pensione, sono reperibili la nota informativa e gli statuti, che illustrano efficacemente tutte le possibilità offerte.

Fondamentale, ai fini della scelta di un fondo pensione, risulta anche un'attenta analisi dei coefficienti demografici che determineranno le rendite, sulla base della speranza di vita attesa per ogni individuo, in relazione al sesso e all'età raggiunta all'atto del pensionamento.

È importante verificare se tali parametri siano già stati fissati *ab initio*, oppure se la loro identificazione sia stata differita alla scadenza del piano. Inoltre, scegliere un tasso di conversione penalizzante, potrebbe vanificare i risultati ottenuti in termini di rendimento.

Da ultimo, nel valutare la convenienza dell'adesione alla previdenza complementare, il giovane lavoratore dovrà considerare il beneficio fiscale rappresentato dalla deducibilità dei contributi versati, entro il limite annuo di 5.164,57 euro²⁰.

Nell'architettura poliedrica della previdenza complementare, è dato rinvenire una disposizione espressamente indirizzata ad agevolare i giovani nell'adesione alla previdenza complementare: l'articolo 11, comma 6, decreto legislativo n. 252/2005 prevede la possibilità di sfruttare integralmente il beneficio fiscale previsto dalla normativa (ovvero la possibilità di dedurre dall'Irpef l'importo di € 5.164,57 annui) anche per i soggetti che, nei primi momenti della loro attività lavorativa, non ne hanno potuto usufruire a causa della limitata capacità contributiva. La norma dispone che per «i lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 5.164,27 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi

²⁰ Sul trattamento fiscale delle forme di previdenza complementare, si rimanda a F. Vallacchia, *La previdenza complementare per i dipendenti pubblici e privati*, Egea, 2008, 148-159.

effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque non superiore a 2.582,29 euro annui».

Nonostante vada precisato che la norma non prevede l'obbligo di ripartire in quote costanti il "montante" non dedotto, né penalizzazioni nel caso del mancato utilizzo in un determinato anno, la previsione andrebbe migliorata per adeguarla all'attuale contesto socio-economico. Oltre ad alcuni aspetti che potrebbero essere ritenuti marginali²¹, la facoltà di dedurre dal reddito contributi per importi superiori ai 5.164,27 euro potrebbe essere estesa oltre i venti anni, precisamente fino all'atto del pensionamento.

Ma, a prescindere dalla convenienza fiscale, innegabili paiono i vantaggi dell'adesione alla previdenza complementare per il futuro dei giovani.

L'analisi effettuata mostra che molteplici sono i fattori che dovrebbero orientare la scelta verso uno specifico strumento integrativo, perché solo una considerazione attenta degli elementi esaminati può consentire di valutare con oculatezza le reali opportunità offerte dal secondo e dal terzo pilastro previdenziale. Ma una simile disamina presuppone un'adeguata comprensione dei servizi finanziari e della materia previdenziale, mentre è proprio la carenza di informazione in tali ambiti che, ponendo gli individui in un condizione di potenziale vulnerabilità, ne inibisce le scelte²² determinando, di conseguenza, i bassi tassi di adesione suindicati.

Al ternine di questa disamina, va rilevato che numerose sono, allo stato, le proposte tese a dare nuovo impulso alla previdenza complementare. Oggetto di dibattito è, in particolare, l'opportunità di concedere all'aderente una maggiore libertà nella gestione della propria posizione assicurativa presso il fondo pensione²³, contemplando criteri di flessibilità e di liquidità che non pregiudichino la *ratio* economica dell'investimento, né il funzionamento operativo delle forme pensionistiche complementari. Concedere agli individui la possibilità di un ripensamento contribuirebbe a rimuovere quel grave ostacolo alle adesioni rappresentato dal timore di una scelta irreversibile.

In tale scia vanno collocate anche le ipotesi di revocabilità, in misura anche parziale, della scelta relativa al tfr, o, ancora, le numerose proposte di un *opting out* parziale del sistema previdenziale pubblico²⁴.

²¹ Si è invocata una interpretazione estensiva dei beneficiari, al fine di non escludere coloro che, alla data di entrata in vigore della norma (2007), fossero a cavallo del quinquennio e che avrebbero potuto fruirne per la durata residua dei cinque anni, prefigurando in tal modo una ingiustificata disparità di trattamento.

²² La previdenza comportamentale sostiene che tale sensazione blocca le persone in posizioni agnostiche. Sul punto, si rimanda a B. Alemanni, *Previdenza e comportamenti*, in *Quaderni Mefop*, anno 2013, n. 18, 101 ss; P. Musso (a cura di), *Il marketing e la comunicazione nella previdenza complementare*, in *Quaderni Mefop*, anno 2008, n. 14.

²³ L'evoluzione delle riforme in materia di previdenza complementare ha talvolta drasticamente ridotto i fattori di flessibilità in grado di offrire ai futuri pensionati margini di scelta individuale anche rispetto all'età di pensionamento complementare. La riforma della previdenza complementare (art. 11, comma 4, decreto legislativo n. 252/2005) ha stabilito che, salvo eccezioni, il diritto alla prestazione pensionistica si acquisisce «al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza» (con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari), collegando perciò strettamente la pensione di base a quella integrativa. Più ampie erano, invece, le possibilità offerte ad un aderente ai fondi pensione prima della riforma, posto che il decreto legislativo n. 124/1993 gli consentiva di richiedere anche la pensione complementare c.d. di anzianità, qualora cessasse l'attività lavorativa in assenza dei requisiti di pensionamento e avesse «un'età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza» (oltre a 15 anni di adesione al fondo).

²⁴ L'articolo 24, comma 28, della legge n. 214/2011 ha previsto l'istituzione di una commissione per valutare, entro il 31 dicembre 2012, la possibilità di introdurre un sistema di decontribuzione dell'aliquota obbligatoria verso schemi previdenziali integrativi a favore delle giovani generazioni, di concerto con gli

Opportuna, dunque, una riflessione sugli scenari possibili della previdenza complementare, che includa nell'analisi anche l'ipotesi, più volte esorcizzata, di una revisione sostanziale del sistema con la conversione delle forme previdenziali integrative in tutela sociale obbligatoria.

Rifuggendo da reazioni nostalgiche nei confronti del precedente *welfare state*, tanto dispensatore di privilegi quanto fonte di oneri per le generazioni a venire, la previdenza complementare, modulata alla luce delle *best practices* europee e delle sperimentazioni in atto, potrebbe rappresentare uno degli strumenti in grado di offrire risposte adeguate alle legittime aspettative dei giovani di oggi, pensionati di domani.

enti gestori di previdenza obbligatoria e con le Autorità di vigilanza operanti nel settore della previdenza. Tale ipotesi, tuttavia, non pare che costituisca, al momento, oggetto di dibattito politico e sociale (è sottoposta ad un'analisi di fattibilità ad opera dei competenti Ministeri, che paiono coinvolti tuttavia in altri progetti previdenziali).