



Numero 1 / 2025

Potito DI NUNZIO

**Il ruolo del consulente del lavoro
nella previdenza complementare**

Il ruolo del consulente del lavoro nella previdenza complementare

Potito DU NUNZIO

Consulente del lavoro e Presidente del C.P.O. dei consulenti del lavoro di Milano

Sommario: 1. Premessa. – 2. Brevi cenni sul sistema previdenziale italiano. – 3. La previdenza complementare. – 4. I vantaggi fiscali della previdenza complementare. – 5. Lo stato della previdenza complementare oggi. - 6. Perché non è decollata la previdenza complementare in Italia. – 7. Il ruolo dei Consulenti del Lavoro.

1. Premessa

La previdenza complementare in Italia ha avuto uno sviluppo significativo a decorrere dalla metà degli anni '90¹. In precedenza non se ne avvertiva il bisogno in quanto la previdenza pubblica (il cd. primo pilastro) garantiva di gran lunga non solo una esistenza libera e dignitosa ma anche il tenore di vita raggiunto dall'assicurato durante la vita lavorativa. Infatti, con il sistema cd "retributivo" e cioè con il calcolo della pensione basato esclusivamente sulla media delle retribuzioni degli ultimi anni di lavoro, la rendita pensionistica, sulla quale non gravava - come non grava ancora oggi - alcuna forma di contribuzione previdenziale, raggiungeva tassi di sostituzione², dopo 40 anni di lavoro, di ben oltre il 90 per cento dell'ultima retribuzione, con casi in cui si andava addirittura oltre il 100 per cento se negli ultimi anni di lavoro si percepivano somme aggiuntive alla retribuzione corrente che facevano crescere la media retributiva del periodo di riferimento per il calcolo della pensione.

Con le prime riforme del sistema pensionistico pubblico³ che hanno iniziato ad erodere i rendimenti delle rendite pensionistiche, si è sentito fortemente il bisogno di intervenire legislativamente in materia di previdenza complementare per rendere maggiormente attrattiva l'adesione a questa forma di previdenza integrativa, cd. "secondo pilastro".

Con la riforma Fornero⁴, infine, l'adesione alla previdenza complementare è diventata una necessità per far crescere il tasso di sostituzione che, soprattutto per i lavoratori la cui contribuzione pensionistica obbligatoria inizia dal 1° gennaio 1996, dai livelli precedentemente indicati scende di almeno 25/30 punti percentuali.

2. Brevi cenni sul sistema previdenziale italiano

Il sistema previdenziale italiano si basa sull'art. 38 della Costituzione italiana che è considerato la base del nostro sistema di welfare state.

Tale norma prevede che ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto di mezzi necessari per

¹D. Lgs. aprile 1993, n. 124, Disciplina delle forme pensionistiche complementari

² Il tasso di sostituzione rappresenta il rapporto percentuale tra l'importo della pensione e l'ultimo stipendio percepito prima del pensionamento.

³D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503, Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici; Legge 8 agosto 1995, n. 335, Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare.

⁴Legge 28 giugno 2012, n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. Ed inoltre che i lavoratori hanno diritto che siano provveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Ed ancora, che gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione ed all'avviamento professionale. E che a tutti questi compiti provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato (Inps, Inail, Province o regioni). L'articolo 38 conclude affermando che l'assistenza privata è libera. Su quest'ultima previsione si muove la previdenza complementare italiana. Sul concetto di "libertà" della previdenza privata e soprattutto sulla libertà di adesione, ritornerò più avanti.

Senza dubbio il faro del sistema di welfare pubblico italiano è il citato art. 38 che, in materia di previdenza, prevede un sistema ad almeno tre livelli che funzionano come cerchi concentrici. Il primo serve a soddisfare i bisogni essenziali dei cittadini rapportati al minimo vitale. Questo bisogno, per coloro i quali hanno un reddito basso o inesistente, viene soddisfatto con il riconoscimento dell'assegno sociale (valore 2025 pari ad € 538,60 mensili per 13 mensilità). Il secondo livello serve a garantire un'esistenza libera e dignitosa a coloro i quali abbiano versato contribuzione pensionistica in relazione alla propria attività lavorativa o imprenditoriale. Oggi infatti, dopo la riforma del 1996⁵, chiunque eserciti un'attività lavorativa o professionale ha l'obbligo di versare la contribuzione pensionistica all'Inps o a un Fondo o Cassa sostitutivo ma pur sempre obbligatorio. La contribuzione versata dovrebbe garantire al lavoratore una esistenza libera e dignitosa mediante la percezione della pensione pubblica maturata durante l'intera vita lavorativa. Il terzo livello, infine - in aggiunta al secondo -, dovrebbe garantire il mantenimento del tenore di vita raggiunto durante la vita lavorativa e questo compito è affidato alla previdenza complementare.

L'assegno sociale, ad onor del vero, dovrebbe rientrare nella pura politica assistenziale più che previdenziale, essendo una provvidenza e non una previdenza, che lo Stato garantisce ai cittadini privi di risorse economiche. La pensione pubblica, invece, è una vera forma di previdenza, obbligatoria, gestita dall'Inps, nella maggior parte dei casi, attraverso numerose gestioni (Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti, Artigiani e Commercianti, Lavoratori Autonomi, Agricoltura, Spettacolo, Lavoratori dello Stato e degli Enti Pubblici, e così via). Questo sistema pensionistico è attuato con la metodologia della ripartizione, ovvero attraverso un patto intergenerazionale in base al quale la contribuzione incassata in un determinato periodo serve a finanziare le pensioni in pagamento nello stesso periodo ai lavoratori già pensionati. Al contrario, la previdenza complementare, almeno quella dei lavoratori dipendenti, può essere attuata esclusivamente attraverso il metodo della capitalizzazione. In questo modo il capitale versato dal (e per) il lavoratore resta suo e non può mai essere utilizzato per corrispondere le pensioni in pagamento ad altri lavoratori.

La pensione pubblica, come precedentemente ricordato, è stata oggetto di numerosi interventi legislativi perché il sistema previdenziale italiano non era in equilibrio in considerazione, principalmente, dei seguenti aspetti: i) la denatalità registrata in Italia negli ultimi decenni che ha portato al progressivo decremento dei lavoratori occupati e la progressiva crescita dei pensionati; ii) le crisi economiche che hanno ridotto il volume delle attività economiche e produttive; iii) il sistema di calcolo delle pensioni basate sul "costoso" metodo retributivo; iv) l'età media di pensionamento molto bassa e non legata all'allungamento della vita media degli italiani. Tali interventi hanno di fatto portato ad un progressivo innalzamento dei requisiti di pensionamento: 67 anni per il pensionamento di vecchiaia con almeno 20 anni di contribuzione; 42 anni e 10 mesi per gli uomini e un anno in meno per le donne, per la pensione di vecchiaia anticipata. Con qualche differenza per le pensioni derivante da contribuzione versata esclusivamente dal 1° gennaio 1996 in poi. Limiti che dal 2027 saranno oggetto di revisione in relazione agli incrementi delle aspettative di vita degli italiani (fino all'anno 2026 non sono previsti incrementi). Ci sono, tuttavia, una serie di possibilità di anticipare l'accesso alla pensione in funzione della faticosità delle attività, della precocità nell'accesso al lavoro, della disabilità o inabilità ad un proficuo lavoro,

⁵ Legge 335/1995 citata nella precedente nota 3

ed altre possibilità che di fatto hanno portato il pensionamento all'età media intorno ai 64 anni. Oggi in Europa, almeno sotto questo aspetto, quello italiano è il sistema pensionistico pubblico più rigoroso. Inoltre, si è passati al calcolo della pensione con il metodo contributivo abbandonando gradualmente il sistema di calcolo retributivo. Metodo di calcolo, quello contributivo, che garantisce tassi di sostituzione ben più bassi rispetto al metodo di calcolo retributivo.

L'abbandono del metodo di calcolo retributivo delle pensioni è stato fortemente criticato da coloro i quali vedono nelle pensioni un sistema di redistribuzione reddituale e non di risparmio forzoso da restituire durante gli anni della quiescenza.

Il "cantiere" della previdenza, dai primi anni '90, è ancora aperto in cerca di stabilità per il futuro ma si registrano forti divergenze di vedute tra le forze politiche e sindacali del Paese.

3. La previdenza complementare

La previdenza complementare in Italia è stata totalmente ridisegnata nel 2005⁶ e rappresenta il secondo pilastro del sistema pensionistico italiano il cui scopo è quello di integrare la previdenza di base obbligatoria o di primo pilastro. Essa ha come obiettivo quello di concorrere ad assicurare al lavoratore un livello adeguato di tutela pensionistica, insieme alle prestazioni garantite dal sistema pubblico di base.

La previdenza complementare è basata su un sistema di forme pensionistiche incaricate di raccogliere il risparmio previdenziale mediante il quale, al termine della vita lavorativa, si potrà beneficiare di una pensione integrativa.

La posizione individuale risulta costituita dai contributi versati e dai rendimenti ottenuti, al netto dei costi, attraverso l'investimento sui mercati finanziari dei contributi stessi. Essa è ovviamente collegata, oltre che all'ammontare dei contributi versati e dei rendimenti ottenuti, alla durata del periodo di versamento.

Sono previste, inoltre, una serie di agevolazioni fiscali, riconosciute anche a favore dei familiari fiscalmente a carico, che rappresentano una ulteriore opportunità di risparmio.

I destinatari dei fondi pensione.

I destinatari sono:

- i lavoratori dipendenti, privati e pubblici;
- i soci lavoratori e i lavoratori dipendenti di società cooperative di produzione e lavoro;
- i lavoratori autonomi e i liberi professionisti;
- persone che svolgono lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari;
- lavoratori con un'altra tipologia di contratto (ad es. un lavoratore con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o occasionale).

Le tipologie dei fondi.

Sono forme pensionistiche complementari: i fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti, i piani individuali pensionistici e i fondi pensione preesistenti.

I fondi chiusi di origine "negoziale", sono forme pensionistiche complementari istituite dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro nell'ambito della contrattazione nazionale, di settore o aziendale.

I fondi aperti sono forme pensionistiche complementari istituite da banche, imprese di assicurazioni, società di gestione del risparmio (SGR) e società di intermediazione mobiliare (SIM).

I Piani pensionistici individuali (PIP), rappresentano i contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziale. 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.

⁶ D.lgs. 5 dicembre 2005 n. 252

La gestione degli investimenti.

Le forme pensionistiche complementari, nella gestione degli investimenti, sono tenute al rigoroso rispetto di regole di prudenza, definite per legge. Tali regole devono tener conto della finalità previdenziale e non speculativa dell'investimento stesso. Inoltre tutti gli investimenti devono essere adeguatamente diversificati ed effettuati tenendo conto dei limiti indicati dalla normativa in vigore.

Finanziamento

Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari è a carico del lavoratore destinatario della prestazione e, in caso di rapporto di lavoro dipendente, in parte anche a carico del datore di lavoro. Inoltre, i lavoratori dipendenti devono integrare i versamenti contributivi anche mediante il conferimento al Fondo del trattamento di fine rapporto (TFR).

Modalità di conferimento del TFR ai Fondi pensione.

Il lavoratore dipendente che non aderisce, entro sei mesi dall'assunzione, alla previdenza complementare deve comunque decidere sulla destinazione del proprio TFR in maturazione. Queste le alternative:

- destinare le quote di TFR ancora da maturare ad una forma pensionistica complementare;
- lasciare il TFR presso il datore di lavoro;
- non decidere nulla. In questo caso il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, salvo accordi aziendali diversi. Nel caso di presenza di più forme pensionistiche, il TFR è trasferito, salvo diverso accordo aziendale, al fondo pensione al quale ha aderito il maggior numero di dipendenti. Questi lavoratori sono chiamati "silenti" e a loro il Fondo ha l'obbligo di garantire almeno il TFR trasferito compreso la rivalutazione prevista per legge;
- destinare il TFR futuro alla previdenza complementare anche in un secondo momento. Il TFR maturato, salvo diversa previsione delle fonti costitutive, resta accantonato presso il datore di lavoro e sarà liquidato al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Prestazioni

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.

Le fonti costitutive possono prevedere la facoltà da parte dell'assicurato di chiedere la liquidazione della prestazione pensionistica in capitale entro il limite del 50% del montante finale accumulato.

Agli iscritti al fondo è data la possibilità di chiedere, nei limiti previsti dalle fonti costitutive⁷, una anticipazione delle prestazioni per eventuali spese sanitarie, per l'acquisto della prima casa per sé o per i figli e per la realizzazione degli interventi di recupero del patrimonio edilizio esistente⁸.

L'anticipazione può, inoltre, essere richiesta per altre cause nel limite del 30% della posizione maturata.

Portabilità

Dopo due anni di adesione ad un fondo è possibile chiedere il trasferimento della posizione maturata presso altro fondo pensionistico complementare.

4. I vantaggi fiscali della previdenza complementare

La previdenza complementare è fortemente agevolata da un punto di vista fiscale. Infatti, sia la contribuzione che le rendite godono di forti agevolazioni. La contribuzione versata ad una qualsiasi forma di previdenza complementare è integralmente deducibile dal reddito delle persone

⁷ Normalmente fino al 75% del valore del montante maturato

⁸ di cui all'art 31 della Legge 5 agosto 1978, n. 457, documentati secondo le disposizioni della Legge 27 dicembre 1997, n. 449.

fisiche fino al limite annuo di € 5.164,57. Inoltre, per i primi cinque anni di adesione, il mancato raggiungimento del limite di esenzione costituisce un surplus di deducibilità negli ulteriori successivi venti anni di contribuzione. Il capitale e la rendita, invece, godono di una tassazione sostitutiva agevolata pari al 15% (una sorta di cedolare secca) che diminuisce dello 0,30% per ogni anno di adesione alla previdenza complementare successivo ai primi quindi anni e fino ad un massimo del 6%. In sostanza, per una anzianità di iscrizione pari a 35 anni, l'imposta a titolo definitivo è pari al 9% dell'intero montante accumulato. Se si considera che la tassazione minima del TFR è pari al 23%, con punte che raggiungono l'aliquota massima del 43%, si comprende bene che il risparmio fiscale è davvero notevole. Pertanto si ha un doppio vantaggio, sia in fase di accumulo che successivamente nella percezione della rendita o del capitale. Si tenga presente, infine, che le somme che non hanno beneficiato dell'esenzione fiscale durante gli anni di accumulo, sono liquidate dal Fondo (per la parte della rendita o del capitale che hanno contribuito a formare) in totale esenzione d'imposta.

5. Lo stato della previdenza complementare oggi

Sebbene la previdenza complementare esista da diversi anni, la partecipazione non è ancora capillare.

A fine 2024, circa il 38% dei lavoratori italiani risulta iscritto a un fondo pensione, ma ci sono ancora significative disparità. I lavoratori dipendenti del settore privato sono i più coinvolti, soprattutto grazie al contributo del datore di lavoro e alla possibilità di destinare il trattamento di fine rapporto (TFR) ai fondi pensione. Tuttavia, tra i lavoratori autonomi e del settore pubblico la partecipazione è meno diffusa.

La previdenza complementare in Italia ha registrato un numero complessivo di circa 9,95 milioni di iscritti alla fine del 2024, con una crescita del 4,2% rispetto alla fine del 2023. In termini di posizioni aperte, si contano circa 11,1 milioni, considerando che alcuni individui possono avere più adesioni contemporaneamente. Le risorse destinate alla previdenza complementare alla fine del 2024 risultano essere di 243 miliardi di euro con un incremento dell'8,2% rispetto all'anno 2023.⁹

Negli ultimi anni, la crescita delle adesioni è stata costante, ma non esponenziale.

Nonostante la crisi economica e le turbolenze finanziarie, i fondi pensione hanno mostrato rendimenti medi positivi a lungo termine, superiori a quelli offerti dal semplice accumulo del TFR lasciato in azienda.

Si registra, tuttavia, una bassa adesione tra i lavoratori giovani e gli autonomi e, nonostante l'importanza di accumulare un capitale previdenziale fin da subito, sono proprio loro spesso restii ad aderire alla previdenza complementare complice anche l'incertezza economica e l'instabilità lavorativa.

Con l'aumento dell'età media e la crescita dell'aspettativa di vita, il peso della previdenza complementare sarà sempre più rilevante per garantire un livello adeguato di reddito pensionistico.

6. Perché non è decollata la previdenza complementare in Italia

Le cause della scarsa adesione alla previdenza complementare sono molteplici e proverò ad elencarne alcune senza alcuna pretesa di esaustività.

- Intanto va registrata una scarsa conoscenza da parte dei cittadini del sistema pensionistico italiano e delle sue vicende che hanno penalizzato i rendimenti e le "vie

⁹ I dati riportati sono stati tratti dai comunicati COVIP presenti sul sito www.covip.it

di uscita”, ma ancor di più la scarsa conoscenza della previdenza complementare e dei vantaggi che offre. Molti giovani non hanno fiducia, sbagliando, nel sistema previdenziale italiano e non intendono investire oltre quanto già versano obbligatoriamente alla previdenza pubblica. Bisognerebbe investire risorse economiche, a partire dallo Stato, in una massiccia campagna di comunicazione per informare e sensibilizzare i cittadini ad una corretta pianificazione previdenziale. Risulterebbe un buon investimento perché diversamente tra 25/30 anni ci ritroveremo una enormità di pensionati poveri che necessariamente avranno bisogno di sussidi statali.

- Vi è poi una scarsa sensibilizzazione dei dipendenti all’adesione alla previdenza complementare da parte di molte imprese al fine di evitare ulteriori incrementi del costo del lavoro, anzi, alcune tendono addirittura a scoraggiarne l’adesione. E questo è un grave errore se si considera che in molti rinnovi dei contratti collettivi il valore della contribuzione alla previdenza complementare è stato sottratto all’incremento della retribuzione corrente.
- La mancata previsione di una rivalutazione minima del TFR destinato al Fondo pensione, così come la mancata garanzia dello stesso TFR, scoraggia l’adesione dei lavoratori.
- L’assenza di garanzie nel caso di insolvenza del Fondo è fonte di preoccupazione.
- Non poter rendere obbligatoria l’adesione dei dipendenti alla previdenza complementare è sicuramente un danno che si arreca agli stessi lavoratori. Come accennato in precedenza, l’adesione alla previdenza complementare, previsto dalle Fonti Istitutive (CCNL nella stragrande maggioranza dei casi) in tutti i settori produttivi ed economici, è volontario. In altri termini non è possibile obbligare il lavoratore all’adesione ad una forma di previdenza complementare perché diversamente, così sostengono i costituzionalisti, si andrebbe in contrasto proprio con il quinto comma dell’art. 38 Cost. laddove prevede che la “previdenza privata è libera”. A mio parere con uno sforzo interpretativo si potrebbe anche sostenere il contrario e cioè la possibilità di rendere obbligatoria l’adesione alla previdenza complementare in via negoziale soprattutto nei casi in cui la contribuzione prevista dai CCNL è una parte della retribuzione che diversamente andrebbe persa. Se si lega il quinto comma al quarto comma dell’articolo 38 si potrebbe sostenere che è vero che “l’assistenza privata è libera” ma questo non significa che non si possa obbligarne l’adesione ma soltanto che mentre per la previdenza e assistenza pubblica il quarto comma stabilisce che “ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato”, per l’assistenza privata c’è libertà di organizzazione anche da parte di enti o fondi privati. Quindi libertà di organizzazione delle forme di assistenza e non solo libertà di adesione. So perfettamente di forzare la mano, ma in qualche modo un aiuto alla previdenza complementare bisogna pur darlo.
- Per attenuare i costi in capo al datore di lavoro bisognerebbe eliminare la contribuzione di solidarietà dovuta all’Inps, pari al 10% della contribuzione che lo stesso datore di lavoro destina alla previdenza commentare.
- Bisognerebbe intervenire anche sulla cd *portability* e cioè la possibilità che ha il lavoratore, dopo due anni di permanenza nel fondo, di trasferire la propria posizione ad altro fondo di sua scelta. È una previsione di fatto impraticabile pena la perdita della contribuzione a carico dell’azienda che resta dovuta esclusivamente se il lavoratore mantiene la propria iscrizione alla previdenza complementare di categoria. Così è previsto da quasi tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro.
- C’è infine il problema dei bassi salari italiani che non consentono ulteriori risparmi per destinarli alla previdenza complementare. A questo si potrebbe ovviare eliminando l’obbligatorietà di versamento della quota di contribuzione a carico del lavoratore.

7. Il ruolo dei Consulenti del lavoro

Noi Consulenti del Lavoro siamo fortemente impegnati nel sensibilizzare i datori di lavoro e i lavoratori delle micro e piccole imprese sulle potenzialità oltre che sulla necessità, di adesione alla previdenza complementare. L'impegno è sia nel fornire informazione che nella formazione specifica di datori di lavoro e lavoratori, oltre, naturalmente, che gestire le complessità amministrative. A tal proposito sono fin troppi i fondi istituiti e troppe le diversità di comunicazione. I Fondi svolgono poca (o addirittura nessuna) attività formativa verso i loro iscritti e manca una loro assistenza nelle scelte di investimento che il dipendente è tenuto ad effettuare.

Un ruolo importante lo "giochiamo" consigliando l'utilizzo della contrattazione di prossimità o accordi aziendali, per mettere a disposizione dei lavoratori ulteriori fondi negoziali al fine di favorire l'iscrizione di coloro che hanno poca fiducia nei fondi negoziali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Inoltre possiamo intervenire nel favorire la stipula di accordi sui premi di risultato prevedendo la possibilità di conversione dei premi stessi in contribuzione da destinare alla previdenza complementare. Tra l'altro ciò consentirebbe anche il superamento dei limiti di esenzione fiscale perché questa contribuzione andrebbe in eccedenza ai predetti limiti annui.