



**ASSOGESTIONI**

associazione del risparmio gestito

**Senato della Repubblica**

**10<sup>a</sup> Commissione (Affari sociali, sanità,  
lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)**

**Indagine conoscitiva**

**sulle forme integrative di previdenza e di assistenza sanitaria nel quadro  
dell'efficacia complessiva dei sistemi di Welfare e di tutela della salute**

**Position Paper**

**Assogestioni**



10<sup>a</sup> Commissione  
(Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)  
Senato della Repubblica  
Position paper Assogestioni  
Roma, 12 aprile 2023

Desideriamo, in primo luogo, ringraziare il Presidente e i componenti di codesta Commissione per l'opportunità offerta alla Assogestioni di rappresentare il proprio punto di vista nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle forme integrative di previdenza e di assistenza sanitaria nel quadro dell'efficacia complessiva dei sistemi di welfare e di tutela della salute.

La nostra Associazione rappresenta tutti i principali operatori, italiani ed esteri, attivi nel nostro Paese e specializzati nella gestione di fondi comuni di investimento aperti e chiusi, fondi pensione aperti e negoziali, nonché gestioni di portafoglio, per un patrimonio complessivo che, ad aprile 2023, si attesta attorno ai 2.300 miliardi di euro.

In questa sede intendiamo offrire il nostro contributo portando all'attenzione della Commissione alcune proposte di riforma per un rilancio della previdenza complementare nel nostro Paese.

**Premessa.** La previdenza complementare è un elemento centrale per assicurare un adeguato livello di copertura previdenziale ai futuri pensionati e anche per dare nuovi stimoli alla crescita e allo sviluppo della nostra economia.

È infatti di assoluta importanza far in modo che i lavoratori aderiscano ad un fondo pensione affinché possano riuscire il più possibile a colmare la differenza tra l'ultima retribuzione percepita e l'assegno pensionistico (c.d. tasso di sostituzione).

Una maggiore diffusione della previdenza complementare determinerebbe anche un aumento delle dimensioni dei fondi pensione che diverrebbero, in tal modo, degli investitori istituzionali in grado di contribuire allo sviluppo del nostro Paese.

La creazione di una nuova stagione di rilancio dei fondi pensione deve necessariamente passare attraverso una modifica, seppur mirata, del sistema della previdenza complementare, soprattutto per quanto concerne le modalità di adesione, il *design* dell'opzione di *default* e la fase di erogazione delle prestazioni.

Su questi aspetti la disciplina di riferimento è sostanzialmente ferma al 2005, anno in cui è stato emanato il decreto legislativo n. 252.



Anche la disciplina fiscale della previdenza complementare presenta una serie di criticità, che attengono sostanzialmente alla inadeguatezza del regime fiscale dei contributi a consentire la destinazione di congrue risorse al risparmio previdenziale e agli effetti distorsivi del meccanismo di tassazione per maturazione previsto per i rendimenti delle forme pensionistiche complementari.

È quindi importante avviare una fase di revisione dell'attuale quadro normativo, superando le inefficienze che si sono registrate nel corso del tempo e lasciandosi ispirare dai principi internazionali, dalle esperienze degli altri Paesi e dalle recenti normative in materia di prodotti pensionistici elaborate in ambito europeo.

A tali fini si propone una modifica della disciplina dei fondi pensione basata sui seguenti elementi chiave:

1. **Aumento delle adesioni e nuove risorse per la previdenza complementare.** È necessario rivedere la fase di accesso ai fondi pensione, attraverso un rafforzamento del meccanismo di adesione automatica.
2. **Accompagnare l'aderente verso prestazioni adeguate nel lungo termine: la revisione dell'opzione di default.** È indispensabile superare la centralità del comparto garantito nel sistema della previdenza complementare. Occorre lasciar spazio a tecniche di mitigazione del rischio per la costruzione dell'opzione di investimento di *default* in grado di assicurare prestazioni adeguate agli aderenti
3. **Verso una reale concorrenza del mercato: la portabilità del contributo del datore di lavoro.** È importante eliminare ogni ostacolo alla formazione di un mercato concorrenziale ed efficiente dei prodotti di previdenza complementare riconoscendo la piena portabilità del contributo del datore di lavoro
4. **Maggiore flessibilità in uscita per attrarre l'interesse dei risparmiatori.** Occorre ampliare le opzioni per l'erogazione delle prestazioni, introducendo la possibilità di riscattare l'intero montante in forma di capitale o di richiedere le prestazioni in tutto o in parte sotto forma di prelievi.
5. **Incrementare l'appetibilità della previdenza complementare tramite la leva fiscale.** È importante una revisione dell'attuale regime di tassazione tramite la modifica delle regole di deducibilità dei contributi e il passaggio dal principio di maturazione a quello di cassa per la tassazione dei rendimenti.

## 1. Aumento delle adesioni e nuove risorse per la previdenza complementare.

Nonostante sia attuale e crescente la necessità di integrare la pensione di primo pilastro, la diffusione dei fondi pensione in Italia è ancora limitata.



Dai dati dell'ultima relazione COVIP per l'anno 2021 emerge, infatti, che gli iscritti alla previdenza complementare italiana sono 8,771 milioni, ovvero, il 34,7 per cento delle forze di lavoro. Questo valore scende in modo sensibile al 25,4 per cento se ad essere conteggiati sono solo gli aderenti che nel 2021 hanno versato contributi ai fondi pensione.

L'Italia è quindi molto lontana dai tassi di adesione alla previdenza complementare rispetto a buona parte degli altri Paesi OCSE<sup>(1)</sup>.

La soluzione che con maggiore frequenza viene individuata e proposta per porre rimedio al fenomeno delle scarse adesioni è il rilancio di un semestre di scelta come quello effettuato nel 2007.

Indubbiamente un intervento di questo tipo potrebbe far crescere in modo immediato il numero degli iscritti ai fondi pensione. Tuttavia, occorre considerare che una tale misura potrebbe generare un picco di adesioni senza però offrire una soluzione in grado di assicurare, nel tempo, una adeguata diffusione della previdenza complementare.

È quindi importante intervenire sull'attuale quadro normativo, introducendo delle soluzioni "di sistema", al fine di aumentare in modo costante il tasso di adesione nel tempo.

Da questo punto di vista, l'attenzione deve essere necessariamente rivolta ad una rimodulazione del sistema di *auto-enrolment* che, nell'attuale configurazione, si presenta come un meccanismo di adesione semi-automatica o di silenzio-assenso.

L'attuale quadro normativo stabilisce, infatti, che l'adesione alle forme pensionistiche complementari è libera e volontaria<sup>(2)</sup>. A tale principio di carattere generale, il legislatore ha affiancato un sistema sulla base del quale i lavoratori dipendenti possono aderire ai fondi pensione attraverso una scelta esplicita oppure secondo modalità tacite di conferimento del TFR<sup>(3)</sup>. Quest'ultima può essere descritta nel seguente modo: trascorso il cd. semestre di scelta, qualora il lavoratore non esprima alcuna volontà, il TFR viene destinato ad un fondo pensione.

Ad oltre quindici anni di distanza dall'introduzione del sistema del silenzio assenso nel nostro Paese è possibile affermare che, sulla base dei dati disponibili, il sistema di *auto-enrolment* presente in Italia non ha prodotto i risultati sperati.

Nel 2006, ovvero prima dell'introduzione del semestre di scelta e dell'adesione tacita, gli iscritti alla previdenza complementare erano circa 3,2 milioni. A fine 2007 gli iscritti erano di circa 4,6 milioni. Ciò significa che il semestre di silenzio-assenso ha contribuito ad aumentare gli iscritti di circa 1,4 milioni di unità.

---

<sup>1</sup> Cfr. Tav. 10.1 relazione COVIP per l'anno 2021.

<sup>2</sup> Articolo 1, comma 2 del d.lgs. n. 252/2005.

<sup>3</sup> Art. 8, comma 7, d.lgs. n. 252/2005.



Quel che è interessante notare è che di questi 1,4 milioni di iscritti, solo 67.000 lavoratori hanno aderito al fondo pensione tramite il meccanismo dell'adesione tacita (quindi il 5% del totale). La restante parte ha invece aderito e destinato il proprio TFR attraverso la modalità esplicita<sup>(4)</sup>.

Il meccanismo del silenzio assenso ha quindi prodotto, nella fase di prima applicazione, dei risultati di scarso rilievo. Questa dinamica si è poi andata consolidando anche negli anni successivi nei quali le adesioni tacite hanno ricoperto un ruolo marginale nel computo totale delle adesioni. Nel 2021, le adesioni avvenute tramite conferimento tacito del TFR sono state circa 17.000 e il numero complessivo di adesioni tacite raccolte dalle forme pensionistiche complementari dal 2007 ad oggi si attesta a circa 344.000<sup>(5)</sup>.

Eppure i meccanismi di adesione automatica, se correttamente disegnati, possono dare un rilevante contributo all'aumento del numero di adesione alla previdenza complementare.

Non a caso la Commissione europea, oltre ad avere riconosciuto l'importanza dell'adesione automatica<sup>(6)</sup>, ha commissionato uno studio per individuare le *best practice* in materia di *auto-enrolment*<sup>(7)</sup>, al fine di sostenere i *policy maker* nella definizione di tali meccanismi.

Al fine di predisporre le raccomandazioni per un corretto *design* dell'adesione automatica, lo studio analizza le esperienze di alcuni Paesi, tra i quali è presente anche l'Italia. Nel valutare il nostro sistema, sono sottolineate in modo particolare le inefficienze che ne hanno determinato l'insuccesso.

In particolare, viene evidenziato che “*Auto-enrolment schemes should be designed in a way that makes effective use of the behavioural phenomenon of inertia. The requirement for employers to provide employees within the scheme's scope with a form by which they could opt out or confirm their adherence to the default encouraged employees to make an active choice*”.

È quindi necessario avviare una revisione del sistema di adesione automatica ai fondi pensione, con l'obiettivo di definire un processo che, salvaguardando la libertà di scelta dei lavoratori, accompagni questi ultimi verso l'ingresso alla previdenza complementare.

Il punto di partenza potrebbe essere quello di rafforzare il sistema di *auto-enrolment*, passando dal silenzio-assenso ad una vera e propria adesione automatica accompagnata da un meccanismo di uscita (*opting-out*).

---

<sup>4</sup> Pension awareness and nation-wide auto-enrolment: the Italian experience, A. Rinaldi, 2010.

<sup>5</sup> COVIP, Relazione per l'anno 2021.

<sup>6</sup> European Commission and the Social Protection Committee (2018), 'Pension Adequacy Report 2018'.

<sup>7</sup> *Best practices and performance of auto-enrolment mechanisms for pension savings*, pubblicate nel novembre 2021, redatte da LE Europe su richiesta della Commissione europea.



Il datore di lavoro sarebbe quindi obbligato ad iscrivere al fondo pensione il lavoratore nuovo assunto, ferma restando la possibilità per quest'ultimo di esercitare il diritto di uscita in un arco temporale necessariamente più breve dei sei mesi previsti oggi dal sistema di silenzio assenso.

Al riguardo sembra utile richiamare anche le *Recommendation for the Good Design of Defined Contribution Pension Plans*, approvate dal Consiglio dell'OCSE il 23 febbraio 2022<sup>(8)</sup>, secondo le quali “*where mandatory enrolment is not considered opportune, automatic enrolment, covering all employees and possibly the self-employed, can enhance participation while giving individuals the possibility to opt out*”.

Il rafforzamento del sistema di adesione automatica potrebbe essere accompagnato anche da una revisione delle forme di finanziamento che attualmente caratterizzano le adesioni tacite. La normativa vigente prevede che, in caso di adesioni tacite, debba essere destinato al fondo pensione il solo TFR.

Il finanziamento delle adesioni automatiche dovrebbe, invece, avvenire non solo tramite la destinazione delle quote di TFR ma anche attraverso il versamento del contributo del datore di lavoro e del lavoratore.

Per evitare che l'adesione automatica, alimentata anche attraverso il contributo del lavoratore, gravi eccessivamente sui redditi più bassi, si potrebbe introdurre, in analogia con quanto avviene in altri Paesi<sup>(9)</sup>, una soglia al di sotto della quale non si applica il meccanismo di *auto-enrolment*.

Come riportato anche nelle raccomandazioni conclusive dello studio voluto dalla Commissione europea, *a recommendation is to have an 'earnings trigger' for auto-enrolment such that only those who earn over a certain threshold are auto-enrolled, as exists in the UK's auto-enrolment scheme*.

L'introduzione di un meccanismo di adesione automatica, come quello precedentemente descritto, dovrebbe essere necessariamente preceduto da una adeguata campagna informativa e di educazione finanziaria, che aiuti i lavoratori a comprendere l'importanza e i vantaggi offerti dai fondi pensione, aumentando e alimentando nel continuo la fiducia verso tali forme di risparmio.

Occorre, infine, considerare gli impatti che un aumento delle adesioni potrebbe avere soprattutto per le imprese con meno di cinquanta dipendenti. Per queste ultime ad oggi la normativa stabilisce che, nel caso in cui il lavoratore decida di non optare per un fondo pensione, il TFR deve essere mantenuto in azienda<sup>(10)</sup>.

---

<sup>8</sup> OECD, Recommendation of the Council for the Good Design of Defined Contribution Pension Plans, OECD/LEGAL/0467.

<sup>9</sup> Nel caso del Regno Unito le soglie possono essere consultate al seguente link: <https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en/employers/new-employers/im-an-employer-who-has-to-provide-a-pension/declare-your-compliance/ongoing-duties-for-employers-/earnings-thresholds>

<sup>10</sup> Art. 1, comma 756, legge n. 296/2006.



Nelle imprese di minori dimensioni, infatti, il TFR rappresenta un'utile fonte di liquidità. Per evitare che l'aumento delle adesioni produca un effetto negativo per queste realtà e per far in modo che non vi siano ostacoli<sup>(11)</sup> all'ingresso nei fondi pensione, potrebbe essere opportuno sviluppare delle misure compensative per le imprese con meno di cinquanta addetti, che vadano ad aggiungersi a quelle attualmente previste dall'articolo 10 del d.lgs. 252/2005.

## **2. Accompagnare l'aderente verso prestazioni adeguate nel lungo termine: la revisione dell'opzione di default.**

La revisione del meccanismo di *auto-enrolment* richiede anche una modifica dell'opzione di investimento di default. È infatti di fondamentale importanza non solo agevolare l'accesso dei lavoratori nei fondi pensione ma anche accompagnarli verso un'opzione di investimento predefinita che assicuri rendimenti adeguati nel lungo termine.

Nell'attuale sistema di previdenza complementare l'opzione di *default*, per tutte le adesioni tacite, è rappresentata dal comparto garantito<sup>(12)</sup>.

L'articolo 8, comma 9 del d.Lgs. n. 252/2005 stabilisce, infatti, che il TFR degli aderenti "taciti" debba confluire in una linea di investimento che garantisca la restituzione del capitale e rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR.

Negli ultimi anni è emersa, in modo sempre più consistente, la necessità di superare la centralità del comparto garantito nella previdenza complementare, a causa degli elevati costi necessari per assicurare la restituzione del capitale ai rendimenti previsti dalla normativa.

Assogestioni ha già espresso in passato la propria posizione al riguardo<sup>(13)</sup>, sottolineando l'esigenza di apportare delle modifiche alla normativa sui fondi pensione per mettere da parte il ruolo delle linee garantite come opzioni di *default*, introducendo nuovi approcci caratterizzati dalla presenza di protezioni di natura finanziaria<sup>(14)</sup>.

Un esempio al riguardo può essere rappresentato dal Regolamento (UE) 2019/1238 sul prodotto pensionistico individuale paneuropeo (Regolamento PEPP,) il quale

---

<sup>11</sup> Come sottolineato dal Presidente della COVIP nella relazione per l'anno 2021, la previsione che consente il mantenimento del TFR per le imprese con meno di cinquanta dipendenti ha contribuito alla scarsa diffusione della previdenza complementare nelle imprese di minore dimensione.

<sup>12</sup> Vale la pena osservare che i comparti garantiti non sono riservati solo alle adesioni tacite ma in molti casi possono essere scelti liberamente dagli aderenti.

<sup>13</sup> Audizione Assogestioni presso la 14a Commissione (Politiche dell'Unione europea) del Senato della Repubblica, 19 maggio 2020.

<sup>14</sup> Analoghe considerazioni e proposte sono state avanzate anche dal Presidente della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) nella Relazione per l'anno 2020 e per l'anno 2021.



prevede la possibilità di costruire l'opzione *standard* di investimento (il Basic PEPP) anche sulla base di tecniche di mitigazione del rischio, come ad esempio il *life-cycling*.

La modifica normativa proposta risponde anche alla necessità di migliorare il *design* dell'opzione di *default* dei fondi pensione, al fine di accompagnare gli aderenti "taciti" verso un percorso di investimento in grado di offrire delle prestazioni adeguate nel lungo termine.

Come sottolineato anche dalla COVIP<sup>(15)</sup>, è concreto il rischio che gli iscritti che confluiscono nel comparto garantito vi rimangono durante l'intero percorso contributivo per effetto di comportamenti inerziali, andando così a ridurre la possibilità di soddisfare il proprio fabbisogno previdenziale.

Anche da questo punto di vista è sicuramente auspicabile che il sistema di previdenza complementare sia oggetto di un processo di rinnovamento, favorendo e valorizzando percorsi di investimento che prevedano una progressiva riduzione del rischio all'avvicinarsi della fase conclusiva della vita contributiva.

D'altra parte, tale impostazione risponde anche ai principi fondamentali dell'economia comportamentale e alle indicazioni contenute nella *Recommendation for the Good Design of Defined Contribution Pension Plans* dell'OCSE<sup>(16)</sup>.

In particolare, la raccomandazione numero 6 prevede che, "*for people unwilling or unable to choose, a default investment strategy should be established in line with the objectives of the DC pension system and the structure of the pay-out phase. For example, life cycle investment strategies can be well suited to encourage members to take on some investment risk when young, and to mitigate the impact of extreme negative outcomes when close to retirement*".

### **3. Verso una reale concorrenza del mercato: la portabilità del contributo del datore di lavoro.**

La disciplina contenuta nel d.lgs. n. 252/2005<sup>(17)</sup> prevede che, in caso di libero trasferimento del lavoratore da una forma pensionistica ad un'altra, il contributo del datore di lavoro possa essere versato alla nuova forma pensionistica solo "nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi aziendali".

Questo significa che, nel caso in cui un aderente ad un fondo pensione di categoria dovesse decidere di trasferire la propria posizione verso un altro fondo pensione, potrebbe perdere il diritto a ricevere il contributo del datore di lavoro.

---

<sup>15</sup> Relazione COVIP per l'anno 2020.

<sup>16</sup> Cfr. nota 9.

<sup>17</sup> Art. 14, comma 6 del d.lgs. n. 252/2005.





La suddetta previsione rappresenta, di fatto, un ostacolo all'esercizio del diritto del lavoratore di modificare la propria scelta di adesione ricercando sul mercato la forma pensionistica più coerente con le proprie caratteristiche e le proprie esigenze.

Si propone, pertanto, di rivedere l'impostazione precedentemente richiamata, eliminando ogni ostacolo alla formazione di un mercato concorrenziale ed efficiente dei prodotti di previdenza complementare e consentendo una piena portabilità del contributo del datore di lavoro.

#### **4. Maggiore flessibilità in uscita per attrarre l'interesse dei risparmiatori.**

L'attuale quadro normativo prevede che le prestazioni pensionistiche possano essere erogate fino ad un massimo del cinquanta per cento in capitale e la restante parte in rendita<sup>(18)</sup>. L'aderente può, altresì, richiedere la conversione dell'intero montante accumulato in rendita.

Nel caso in cui dalla conversione in rendita di almeno il 70 per cento del montante finale scaturisca un importo inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale<sup>(19)</sup>, la prestazione pensionistica può essere erogata interamente in capitale.

Il legislatore ha, quindi, attribuito un ruolo privilegiato alla rendita rispetto al capitale.

La rendita, tuttavia, presenta dei costi più alti rispetto ad altre forme di erogazione delle prestazioni sia per i *provider* sia per i beneficiari. Inoltre, come osservato anche dal Presidente della COVIP nella relazione per l'anno 2021, il *favor* per le rendite "ha trovato in questi anni un ostacolo nella sostanziale assenza di un mercato delle rendite pensionistiche efficacemente competitivo". Tale aspetto si traduce in inefficienze in termini di concorrenza e di costi a carico dei beneficiari.

Vi è poi da considerare che i dati messi a disposizione dalla COVIP dimostrano che, nel sistema italiano, vi sia una preferenza per l'erogazione della prestazione in capitale.

Nel 2020, infatti, le prestazioni pensionistiche hanno interessato 123.300 posizioni, di cui 119.400 in capitale e le restanti in forma di rendita (3.900)<sup>(20)</sup>.

È quindi importante agire anche sul versante delle prestazioni pensionistiche, aumentando le opzioni di erogazioni delle prestazioni per far accrescere l'interesse dei lavoratori alla previdenza complementare.

---

<sup>18</sup> Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro.

<sup>19</sup> Per l'anno 2022 l'importo dell'assegno sociale è di 467,65€ per 13 mensilità. Cfr. Circolare INPS 23 dicembre 2021, n. 197.

<sup>20</sup> Cfr. relazione COVIP per l'anno 2020.



Al riguardo, si potrebbe prevedere la possibilità di erogare l'intero capitale accumulato in forma di capitale, eventualmente introducendo un trattamento fiscale meno favorevole rispetto a quello previsto per la rendita.

Sul punto si segnala che, l'erogazione delle prestazioni in forma di capitale è una modalità diffusa e utilizzata nell'Unione europea<sup>(21)</sup>. Inoltre, in merito al rischio che le prestazioni in capitale possano essere distratte dalla loro finalità previdenziale a vantaggio dei consumi, è stato osservato che, non in tutti i casi, gli individui che preferiscono l'opzione "lump-sum" siano inclini a scelte di breve periodo (liquidità e/o consumi)<sup>(22)</sup>.

Occorre, inoltre, considerare che la possibilità di richiedere l'intero montante accumulato in forma di capitale è già prevista per i sottoconti italiani di *pan-European Personal Pension Product* (PEPP), sulla base di quanto stabilito dal decreto legislativo 3 agosto 2022, n. 114.

Il citato decreto, infatti, in linea con quanto previsto dal Regolamento PEPP, individua nella prestazione in capitale una delle possibili forme di uscita dal fondo pensione, seppur con una tassazione più alta rispetto a quella riconosciuta dalla rendita.

Sempre in analogia con quanto previsto per i sottoconti italiani di PEPP, si potrebbe introdurre la possibilità di richiedere la prestazione pensionistica sotto forma di prelievi programmati<sup>(23)</sup>. Si tratta di una modalità con la quale i beneficiari possono ricevere nel tempo il proprio montante accumulato, senza dover ricorrere necessariamente alla rendita.

I suddetti elementi potrebbero essere introdotti anche nel sistema attuale della previdenza complementare italiana, contribuendo ad aumentare l'interesse dei potenziali aderenti nei confronti dei fondi pensione.

## **5. Incrementare l'appetibilità della previdenza complementare tramite la leva fiscale.**

Il regime di tassazione previsto dal decreto legislativo n. 252 del 2005 per le forme pensionistiche complementari italiane si basa sul modello di tipo ETt, che comporta l'esenzione, fino ad un importo fisso annuale, delle somme versate alla previdenza complementare nella fase di contribuzione, la tassazione per maturazione dei rendimenti nella fase di accumulazione e, infine, l'applicazione di una imposta sostitutiva e in misura ridotta nella fase di erogazione delle prestazioni.

---

<sup>21</sup> Cfr., ad esempio, EIOPA's Fact Finding Report on Decumulation Phase Practices, 2014.

<sup>22</sup> Cfr., ad esempio, Final Report of the High-level group of experts on pensions, European Commission, dicembre 2019, o FCA, Retirement Outcomes Review, 2018.

<sup>23</sup> Cfr. art. 15 del decreto legislativo 3 agosto 2022, n. 114



Con specifico riguardo alla fase di contribuzione, è prevista una deduzione dal reddito complessivo per le somme destinate alla previdenza complementare fino ad importo massimo di poco superiore a 5mila euro annuali. Ai fini del computo della suddetta soglia, l'importo dei contributi versati nell'interesse di soggetti fiscalmente a carico è sommato a quello dei contributi versati nel proprio interesse dal soggetto di cui sono a carico. Inoltre, non è consentito, con la sola eccezione dei lavoratori di prima occupazione, di poter utilizzare negli anni successivi l'importo del plafond non dedotto in un anno.

Le attuali regole sulla deducibilità dei contributi risultano:

- inadeguate a favorire la destinazione di contributi da parte di nuclei familiari nell'interesse dei soggetti a carico;
- 
- non tengono conto della evoluzione del mercato del lavoro, sempre più caratterizzato da percorsi di carriera più flessibili e flussi reddituali discontinui;
- risultano incoerenti rispetto alle regole di tassazione dei lavoratori autonomi.

In particolare, l'attuale disciplina, prevedendo un unico plafond per tutti i soggetti, a prescindere dalla circostanza che versino contributi solo per sé stessi o anche per altri soggetti fiscalmente a carico, penalizza i nuclei familiari che intendano contribuire alla posizione degli aderenti più giovani e a basso reddito, proprio quelli che hanno maggior bisogno della previdenza complementare.

Inoltre, non consentendo di recuperare negli anni successivi l'importo dei contributi per i quali non si è fruito della deducibilità, ostacola, di fatto, i lavoratori con percorsi di carriera più flessibili e flussi reddituali discontinui rispetto alla destinazione di adeguate risorse alla previdenza complementare.

Infine, considerato che per i contributi versati alle forme pensionistiche complementari è prevista la sola deducibilità dal reddito complessivo soggetto a tassazione progressiva, vi è una penalizzazione per i lavoratori autonomi che applichino il regime naturale di tassazione forfetario. Quest'ultimo, infatti, prevedendo l'applicazione di una imposta sostitutiva, non consente la deducibilità delle spese dal reddito imponibile, fatta eccezione per i soli contributi previdenziali obbligatori.

Allo scopo di superare le attuali criticità si ritiene opportuno:

- prevedere un plafond di deducibilità specifico per nucleo familiare, che sia commisurato al numero dei componenti del nucleo stesso;
- prevedere limiti di deducibilità su base pluriennale, con possibilità, quindi, di portare in avanti negli anni successivi l'importo dei contributi non dedotto in un anno;



- introdurre misure di incentivo specifiche per i lavoratori autonomi in regime forfettario;

Con riferimento, inoltre, alla fase di accumulazione, ad oggi i rendimenti delle forme pensionistiche complementari sono soggetti a tassazione su base annua in base al principio di maturazione, con una aliquota di poco inferiore rispetto a quella prevista in via ordinaria per la tassazione dei redditi di natura finanziaria (20 per cento, in luogo del 26 per cento).

L'applicazione del regime di tassazione per maturazione comporta una serie di effetti distorsivi. In particolare, in caso di andamento positivo dei mercati, le forme di previdenza complementare italiane possono disporre di minori somme da investire, dovendo destinare parte della liquidità per il pagamento dell'imposta sostitutiva sul risultato di gestione maturato. Ciò si sostanzia in una penalizzazione dei rendimenti conseguiti dagli aderenti.

Gli effetti distorsivi di tale meccanismo sono ancora più evidenti in situazioni di andamento negativo dei mercati, come quelle verificatesi negli ultimi anni, in cui le forme pensionistiche italiane hanno accumulato ingenti importi di risparmio d'imposta, derivanti dalla valorizzazione nell'attivo dei risultati di gestione negativi, che costituiscono attività illiquide e, quindi, non destinabili all'investimento.

Il disegno di legge delega sulla riforma fiscale, approvato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 16 marzo, tiene adeguatamente conto di tali criticità, prevedendo, tra i principi della delega, l'applicazione del principio di tassazione per cassa anche ai rendimenti finanziari delle forme pensionistiche complementari con il mantenimento di una aliquota agevolata.

Con riguardo alla misura di tale aliquota, l'Associazione richiama l'attenzione sulla necessità che, in sede di attuazione della riforma fiscale, il legislatore delegato tenga conto dell'impianto complessivo di tassazione della previdenza complementare, e, in particolare, del prelievo applicato in sede di erogazione delle prestazioni al fine di bilanciare il corretto carico impositivo sugli aderenti, avuto riguardo alle finalità sociali del risparmio previdenziale.