

Previdenza integrativa e agricoltura

di Mariateresa Romeo

1. Il sistema pensionistico, tra evoluzione e crisi, verso la previdenza complementare e il settore dell'agricoltura. - 2. Le specificità dell'agricoltura e le esigenze del trattamento pensionistico. - 3. L'autonomia collettiva in particolare in agricoltura e l'influenza sulla previdenza complementare. - 4. Il ruolo di ENPAIA. - 5. (*segue*) ... e l'esperienza di «Agrifondo». - 6. La vigilanza COVIP. - 7. Uno sguardo all'Unione Europea e, in particolare, a Francia e Germania. - 8. Considerazioni finali.

1. - *Il sistema pensionistico, tra evoluzione e crisi, verso la previdenza complementare e il settore dell'agricoltura.* Si diffuse in Italia, anche se lentamente a causa della esperienza fondata su un sistema pubblico pensionistico in passato efficiente e diverso da quello di altri Paesi meno impegnati nella prestazione diretta di servizi previdenziali, l'attenzione per forme integrative di risparmio. Tra queste potrebbe citarsi, anche se non sarà oggetto di esame specifico, quella importante ed aperta ai singoli individui con modelli contrattuali diversificati e spesso nuovi delle assicurazioni sulla vita¹.

La riflessione si concentrerà invece sulla previdenza complementare, ipotesi di investimento del risparmio collegata al rapporto di lavoro mirante ad affiancare ed integrare la previdenza obbligatoria, con l'obiettivo che il reddito pensionistico garantisca al lavoratore un tenore di vita maggiormente congruo e adeguato nel periodo in cui arrivano la cessazione dell'attività lavorativa e la fase della vita – che nel tempo appare progressivamente crescente e richiede risorse maggiori – del pensionamento.

Qualche cenno sulla evoluzione del sistema può ricordare che in Italia, alla fine degli anni Sessanta, le pensioni dei lavoratori erano calcolate con un criterio retributivo a ripartizione (d.p.r. n. 488/1968 e legge n. 153/1969). Il sistema funzionava nel senso che chi attualmente lavora versa i contributi all'ente di previdenza e le somme raccolte non vengono accantonate in vista delle future esigenze di quel lavoratore, ma impiegate per pagare le pensioni di chi non lavora più.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), chiamato a gestire parte ampia del settore previdenziale nazionale, non investiva o accumulava risorse ma le trasferiva sotto forma di pensioni a chi aveva cessato di contribuire. Deve aggiungersi che il lavoratore, in cambio di contributi versati, acquistava al momento del pensionamento il diritto di ricevere una prestazione calcolata sulla media delle retribuzioni degli ultimi anni di lavoro², che al tempo risultava consistente in ragione del costante aumento del costo della vita e del livello dei salari generalmente superiore all'importo versato in anni o decenni precedenti. L'applicazione del criterio descritto non creava allora problemi per la notevole crescita della popolazione e la diffusione dell'occupazione dopo la Seconda guerra mondiale, garantendo ai lavoratori di mantenere durante la vecchiaia un tenore di vita analogo, o almeno collegato, a quello raggiunto al termine della carriera. In questo contesto di evidente espansione economica e del crescente tenore di vita del Paese, il sistema pensionistico retributivo ridusse l'interesse per forme di previdenza volontaria integrativa, perché la pensione pubblica pareva offrire sufficientemente una prospettiva di vita tranquillante.

Verso la fine degli anni Settanta il lungo ciclo espansivo dell'economia del Paese stava terminando, i conti pubblici cominciavano a diventare ingestibili, la crescita della popolazione iniziava a rallentare registrando un conseguente calo demografico progressivo a fronte del contestuale allungamento della vita media.

Le risorse degli enti previdenziali cominciarono a ridursi, per cui diveniva urgente un crescente interesse per forme di previdenza privata volontaria e complementare a quella pubblica che, sino ad allora, era

¹ Per un quadro della disciplina e riferimenti all'evoluzione dei modelli assicurativi può rinviarsi allo studio di P. CORRIAS, *Le assicurazioni sulla vita*, in *Trattato di Diritto civile e commerciale Cicu-Messineo*, Milano, 2021.

² Per 40 anni di lavoro, veniva erogata una pensione che corrispondeva a circa l'80 per cento della retribuzione percepita nell'ultimo periodo di attività lavorativa, con una rivalutazione media del 2 per cento per ogni anno di contribuzione.

presente solo nelle banche e in alcune aziende private che avevano istituito fondi pensione per i loro dipendenti.

Cresceva la consapevolezza che, con il trascorrere del tempo, la previdenza pubblica non sarebbe più bastata a garantire un importo della pensione adeguato alle esigenze di vita e doveva essere affiancata da forme di previdenza volontarie, il c.d. secondo pilastro previdenziale. Con il d.lgs. n. 124/1993 si introdusse una disciplina sulla previdenza complementare con l'istituzione dei fondi pensione ad adesione collettiva, negoziali ed aperti³.

Già due anni dopo il primo intervento la crescente insufficienza delle risorse dell'INPS aveva indotto il legislatore ad una nuova riforma del sistema pensionistico con la legge n. 335/1995, c.d. legge Dini, la quale ridefiniva il criterio di calcolo dei versamenti dei lavoratori per rendere il sistema pensionistico sostenibile ed adeguato alla nuova situazione sociale ed economica. Il calcolo della pensione con il criterio retributivo a ripartizione, diventato troppo oneroso, evolveva per gradi, in base all'anzianità lavorativa, in quello contributivo a capitalizzazione⁴. Quest'ultimo prevedeva che l'importo dell'assegno pensionistico venisse determinato dalla somma dei contributi versati durante l'attività lavorativa rivalutati alla luce della crescita del prodotto interno lordo del Paese⁵.

A questo intervento seguirono altri dall'inizio del 2000 che rinviavano, con incentivi, l'anno del pensionamento. Inoltre, si fissavano con legge n. 243/2004 i criteri di delega per la riforma della previdenza complementare che ebbe un disegno organico con il d.lgs. n. 252/2005. L'obiettivo dichiarato nella intitolazione della delega era di «incrementare l'entità dei flussi di finanziamento alle forme pensionistiche complementari, collettive e individuali (...)»⁶.

Dal 2010, dopo la crisi del debito greco e la recessione dell'economia degli Stati Uniti, sorta con la c.d. crisi dei mutui *subprime*, recessione poi trasferitasi in Europa, veniva introdotta una nuova normativa previdenziale con la riforma Fornero, per riequilibrare, ancora una volta, la spesa per pensioni pubblica.

L'art. 24, comma 10, del d.l. n. 201 del 6 dicembre 2011, noto anche come «Salva Italia», convertito in legge n. 214/2011, interveniva sul sistema pensionistico data l'esigenza di «rafforzare la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico in termini di incidenza della spesa previdenziale sul prodotto interno lordo».

La riforma Fornero prevedeva, per le pensioni maturate a decorrere dal 1° gennaio 2012, il metodo di calcolo contributivo per tutti i lavoratori. Anche coloro che avevano diritto ancora al trattamento pensionistico calcolato con il metodo retributivo, vedevano l'importo del proprio trattamento di quiescenza notevolmente ridotto rispetto all'ultimo reddito da lavoro percepito (il c.d. tasso di sostituzione) rispetto a quello fino ad allora corrisposto con il sistema retributivo.

³ Il fondo pensione è un'istituzione finanziaria che raccoglie contributi versati da lavoratori dipendenti o autonomi - e datori di lavoro dei medesimi - durante la vita lavorativa e li investe attraverso un gestore in attività finanziarie ammesse dalla legge, allo scopo di conservare ed accrescere il patrimonio e fornire, poi, ai partecipanti un trattamento pensionistico che si aggiunge a quello garantito dalla previdenza pubblica. In proposito P. OLIVELLI, *Previdenza Complementare*, in *Enc. giur. Treccani (agg.)*, 1995, fornisce una definizione della previdenza complementare nell'ordinamento italiano: «è possibile definire come previdenza complementare ogni iniziativa finalizzata all'erogazione di beni e servizi ai cittadini, per soddisfare bisogni socialmente rilevanti, la cui realizzazione non viene totalmente assicurata dallo Stato».

⁴ Può ricordarsi qui che si prevedevano tre casi: per i lavoratori che alla fine dell'anno 1995 avevano almeno 18 anni di anzianità contributiva il calcolo pensionistico rimaneva effettuato con il regime retributivo; per quelli con anzianità contributiva inferiore ai 18 anni al termine dell'anno 1995 si applicava un criterio di calcolo misto, cioè retributivo fino al 1995 e contributivo per gli anni successivi (c.d. metodo contributivo *pro rata*); per i neoassunti dopo l'anno 1995 veniva applicato il regime di calcolo contributivo.

⁵ La somma accumulata è moltiplicata per un valore numerico, il c.d. coefficiente di trasformazione, per ottenere l'importo della pensione. Il coefficiente varia in base all'età del lavoratore quando inizia a fruire della pensione, e considera la speranza di vita media. Pertanto, più il lavoratore è anziano e più elevato sarà il coefficiente e, di conseguenza, l'importo della pensione erogata.

⁶ Art. 1, lett. e), legge n. 243/2004.

In relazione alla previdenza complementare, nuovi interventi si registrano negli anni recenti con il d.lgs. n. 147/2018, contenente norme di attuazione della direttiva 2016/2341/UE su attività e vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali (c.d. IORP II), per i quali viene precluso l'esercizio di attività diverse; anche a seguito del successivo d.lgs. n. 49/2019 si incideva aggiornandolo, ma conservandone la struttura e le scelte di principio, sul testo unico della previdenza complementare del 2005⁷.

Venendo alla situazione attuale, la legge di bilancio 2025, n. 207 del 20 dicembre 2024, ha confermato le impostazioni recenti dei diversi Governi che si sono succeduti, consentendo uscite pensionistiche «flessibili» quali ape sociale⁸, opzione donna⁹ e quota 103¹⁰, inserite dopo la riforma Fornero. Si tratta peraltro di soluzioni che non migliorano gli standard delle prestazioni pensionistiche, e che quindi accrescono l'esigenza di attenzione per integrazioni quali quelle offerte dalla previdenza complementare, per le quali formalmente appaiono «neutre».

2. - Le specificità dell'agricoltura: in particolare i rischi. Nel lavoro agricolo bisogna tenere presente anche le situazioni particolari, difficili e con scarsa tutela di chi compie lavori faticosi e logoranti a favore della collettività con l'aspettativa di un assegno pensionistico tra i più bassi d'Europa.

Le attività agricole riguardano processi biologici che seguono i cicli stagionali della natura. La maggior parte di esse si svolgono «a cielo aperto», e seguono gli andamenti climatici e meteorologici, il rispetto dei tempi per le piantagioni, il rischio dei livelli quantitativi e qualitativi dei prodotti e sono sottoposte alla facile deperibilità delle produzioni stesse. Eventi esogeni legati all'ambiente, come quelli citati, e il cambiamento climatico in corso fanno sì che in agricoltura dovrà tenersi sempre più in considerazione l'impatto dell'attività sul piano sociale e ambientale e, di conseguenza, sarà necessario attuare comportamenti finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla corretta gestione delle risorse naturali¹¹.

Nonostante i progressi realizzati e le innovazioni tecnologiche¹² a supporto dell'allevamento e dell'agricoltura con l'ausilio, oggi, anche dell'intelligenza artificiale¹³, restano comunque delle difficoltà nella produzione agricola dovute alle leggi della natura, che sfuggono al controllo dell'attività di chi lavora la terra e, permangono, inoltre, l'incertezza e la rischiosità degli investimenti.

L'attività agricola rispetto a quelle del commercio, dell'industria e dei servizi garantisce in sintesi minore stabilità, sicurezza e continuità per il lavoratore. L'imprenditore agricolo, date le caratteristiche di alcune attività tipicamente stagionali, tende a stipulare con i lavoratori contratti a tempo determinato o temporanei che rendono precaria la condizione economica dei dipendenti più che in altri ambiti ed è, pertanto, necessario per il dipendente garantirsi una maggiore sicurezza economica in età pensionabile. Pertanto,

⁷ M. MARÈ - P. PELLEGRINI, *Governance dei fondi pensione e regolamentazione IORP 2*, Bologna, 2022.

⁸ Per accedere all'anticipo pensionistico anticipato sono necessari 63 anni e 5 mesi di età, almeno 30 anni di anzianità contributiva; per i lavoratori che svolgono attività c.d. gravose (tra le quali agricoltori, operatori di macchinari fissi in agricoltura, professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca) l'anzianità contributiva minima richiesta va da 36 anni (o almeno 32 anni per le categorie di lavori gravosi riconosciuti all'Allegato 3, legge n. 234/2021 ampliati con le leggi di bilancio degli anni successivi) non essere titolari di altra pensione.

⁹ Opzione donna è confermata secondo le restrizioni attuali, e quindi non è aperta a tutte ma offerta a donne *caregivers* che assistono persone in difficoltà, invalide almeno al 74 per cento e/o licenziate da aziende con tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale, che abbiano raggiunto 35 anni di contributi entro il 31 dicembre 2024 e il compimento, entro il 31 dicembre 2024, di 61 anni di età. Il requisito anagrafico è ridotto a 59 anni, se riferito a persone con 2 o più figli, ed a 60 anni di età in presenza di un figlio solo.

¹⁰ Possono richiedere quota 103 i lavoratori autonomi e dipendenti, pubblici e privati, iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) e gli iscritti alla Gestione separata dell'INPS. Sono necessari almeno 41 anni di contributi e 62 anni di età perfezionati entro il 2024, senza adeguamenti alla speranza di vita.

¹¹ M. AMBROSIO, *Assetti organizzativi adeguati e sostenibilità nelle imprese agricole*, in *Dir. agroal.*, 2024, 219 ss.

¹² Già sul tema E. CAPIZZANO, «Agronica» e diritto agrario (L'occasione per un contributo ai problemi dell'impresa agricola «industrializzata»), in *Giur. agr. it.*, 1984, 391-406.

¹³ J. FAN et al., *Intelligent Agriculture, The Future Farming Model*, in *Journal of Agricultural Science and Technology*, 2020.

data la frammentarietà della maggior parte delle attività in agricoltura, sarebbe opportuno trovare soluzioni e percorsi per ricorrere ad un'integrazione pensionistica che non lasci in futuro un rilevante numero di lavoratori in condizioni di disagio economico e sociale. Una soluzione alla frammentarietà delle attività lavorative (v. anche *infra*, par. 7) potrebbe essere lo svolgimento di determinati periodi di lavoro all'estero con il ricongiungimento della totalità dei periodi lavorativi indipendentemente dal luogo della prestazione. Ulteriori specificità dell'esperienza italiana in ambito agricolo, a differenza di altri settori, sono il coinvolgimento della famiglia e l'intercambiabilità dei ruoli all'interno della stessa. Di particolare rilevanza è il ruolo della donna nelle attività sia primarie che innovative che però è spesso «invisibile» in termini di ore lavorate, e il conseguente c.d. *gender pay gap* che evidenzia l'urgenza di riconoscere condizioni di parità e stabile occupazione della manodopera agricola femminile rispetto a quella maschile, dato che le donne forniscono gran parte di quell'indispensabile lavoro agricolo familiare non adeguatamente remunerato e non riconosciuto professionalmente¹⁴. Esse spesso chiedono di fruire della pensione prima del raggiungimento dell'età pensionabile con condizioni talvolta favorevoli alla scelta ma con un basso livello delle prestazioni economiche.

Il progressivo aumento dell'aspettativa di vita che rinvia sempre più l'età pensionabile permette di continuare a versare dei contributi anche dopo la pensione, poiché spesso al pensionamento non segue effettivamente la cessazione del lavoro.

Lo stesso allungamento dell'aspettativa di vita, combinato con il basso ricambio generazionale del settore agricolo, fa sì che un tenore di vita che possa garantire una vecchiaia serena non possa più essere assicurato soltanto dal reddito costituito dalla pensione, ma vada accompagnato da nuove forme di accantonamento di risparmio.

La particolare qualità della nostra agricoltura, generalmente apprezzata ed auspicabilmente remunerabile, potrebbe permettere in alcuni casi risorse aggiuntive in alcuni periodi che, forse, potrebbero consentire di accantonare risorse da destinare alla previdenza integrativa.

Altre risorse potrebbero venire dalla semplificazione del regime fiscale dei terreni agricoli su cui svolgono attività agricola i titolari di redditi di pensione e i soggetti con reddito complessivo di modesto ammontare come anche oggi previsto dalla legge n. 111/2023, di delega al Governo per la riforma fiscale, all'art. 5, n. 4.

3. - L'autonomia collettiva, in particolare in agricoltura, e l'influenza sulla previdenza complementare. Sotto l'aspetto giuridico la previdenza complementare ha origine contrattuale-sindacale che ha acquistato dignità di microsistema e riconoscimento di atto di autonomia negoziale¹⁵.

Nel già menzionato d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124 recante *Disciplina delle forme pensionistiche complementari*, il favor del legislatore per l'autonomia collettiva nella previdenza complementare ha ragioni storiche. Le mutue di soccorso, nate alla fine del Settecento, e presenti ancora oggi nel settore agricolo, sono «una delle espressioni se non la matrice del movimento sindacale»¹⁶. Inoltre, l'istituzione di una forma di previdenza complementare comporta per il lavoratore il versamento ad essa di una parte della retribuzione, «scelta che il legislatore ha considerato riservata all'autonomia sindacale»¹⁷.

Fonte istitutiva della previdenza complementare è il contratto collettivo¹⁸ e il d.lgs. n. 124/1993 elenca in ordine gerarchico: a) gli accordi e contratti collettivi, anche aziendali, ovvero in mancanza gli accordi fra

¹⁴ I. CANFORA, *Le donne nella politica europea di sviluppo rurale*, in *Le donne in agricoltura. Imprese femminili e lavoratrici nel quadro normativo italiano ed europeo*, Torino, 2022.

¹⁵ M. GRANDI, *Previdenza integrativa e previdenza privata* (con particolare riferimento al settore del credito), in *Dir. lav.*, 1990, I, 102.

¹⁶ M. PERSIANI, *La previdenza complementare tra iniziativa sindacale e mercato finanziario, argomenti di diritto del lavoro*, in *ADL. Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2001, III, 715 ss.

¹⁷ M. PERSIANI, *op. cit.*, 715.

¹⁸ A. TURSI, *La configurazione soggettiva delle forme pensionistiche*, in M. BESSONE - F. CARINCI (a cura di), *La previdenza complementare*, Torino, 2004, 264.

lavoratori purché promossi da sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali; b) gli accordi fra lavoratori autonomi o liberi professionisti, promossi da loro sindacati o associazioni di rilievo almeno regionale; c) infine i regolamenti di enti o aziende, naturalmente alla condizione che i relativi rapporti di lavoro non siano disciplinati da accordi o contratti collettivi.

La previdenza complementare individuale, del tutto residuale, si esprime nei fondi aperti a tutti i lavoratori e anche a chi non ha un impiego ed è sottratta alla regolamentazione e alla gestione da parte dei sindacati. Suo fine esclusivo è la soddisfazione di interessi individuali di lavoratori autonomi e liberi professionisti¹⁹. Si tratta di una forma che rientra nel principio costituzionale della libertà della previdenza privata di cui all'art. 38, comma 5, Cost.²⁰.

Il d.lgs. n. 124/1993 ha introdotto i fondi pensione chiusi, detti anche di categoria, per determinate categorie professionali, istituiti con contratto, accordo collettivo o regolamento aziendale al quale aderiscono solo i lavoratori a cui si riferiscono questi accordi²¹. Per il comparto agricolo il riferimento va ad Agri-fondo, fondo pensione chiuso destinato agli operai agricoli e florovivaisti e inoltre ai quadri e agli impiegati agricoli, sul quale ci si soffermerà tra breve (vedi *infra* par. 5).

Il diritto alla portabilità della posizione previdenziale complementare individuale, previsto originariamente dall'art. 10 del d.lgs. n. 124/1993 e confermato dall'art. 14 del d.lgs. n. 252/2005, può essere esercitato da un dipendente, prima o dopo aver conseguito il diritto alla pensione complementare. Si applica anche a tutti i fondi complementari preesistenti all'entrata in vigore della legge n. 421/1992²². Entrambe le tipologie sono state parificate con il d.lgs. n. 47/2000 che ha riformato la disciplina fiscale della previdenza complementare.

Deve sottolinearsi che il d.lgs. n. 252/2005 ha operato «un'erosione della centralità delle fonti istitutive di origine sindacale»²³. L'art. 3 comprende, tra le fonti istitutive, i contratti ed accordi collettivi, anche aziendali, gli accordi tra lavoratori autonomi o liberi professionisti, fra soci lavoratori di cooperative, i soggetti destinatari del d.lgs. n. 565/1996 e i regolamenti di enti e aziende, come nel precedente decreto, gerarchicamente inferiori rispetto alla fonte contrattuale collettiva. Alle fonti appena richiamate si aggiungono le fonti istitutive promosse dalle Regioni, che disciplinano il funzionamento delle forme pensionistiche complementari con legge regionale e, nel rispetto della normativa nazionale in materia, gli «enti di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103», i soggetti abilitati alla istituzione di fondi pensione aperti (tra i quali le imprese assicurative che offrono anche forme pensionistiche individuali stipulate mediante contratti di assicurazione sulla vita).

Il nuovo assetto plurale delle fonti istitutive elimina ogni vincolo stabilito dal d.lgs. n. 124/1993 e in particolare il venir meno del limite all'adesione ai fondi aperti, stabilito dalla legge delega, è un aspetto significativo della tendenza a porre sullo stesso piano fonti istitutive e forme pensionistiche complementari emergente dal d.lgs. n. 252/2005. L'art. 12, comma 2, del decreto afferma che l'adesione ai fondi pensione aperti può avvenire, oltre che su base individuale, su base collettiva. La nuova disciplina liberalizza i rapporti tra fonti istitutive di carattere collettivo, per cui una forma pensionistica attuata tramite

¹⁹ Così M. PERSIANI, *op. cit.*, 727; R. VIANELLO, *Previdenza complementare e tutela della posizione assicurativa individuale*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2009, 372. *Contra* T. TREU, *La previdenza complementare nel sistema previdenziale*, in *Diritto del lavoro. Commentario*, diretto da F. CARINCI, IV, M. BESSONE - F. CARINCI (a cura di), *La previdenza complementare*, Torino, 2004, secondo il quale la previdenza individuale, come quella collettiva, assicura più elevati livelli di copertura previdenziale e «corrisponde al soddisfacimento di interessi non privatistici e neppure necessari in senso pubblicistico ma sempre socialmente rilevanti».

²⁰ G. CIOCCA, *La libertà della previdenza privata*, Milano, 1998.

²¹ Ad esempio, FONCHIM, Fondo chiuso del settore chimico-farmaceutico istituito nel 1997. Fondi chiusi erano anche quelli preesistenti al d.lgs. n. 124/1993 creati per i lavoratori di alcuni settori e, in particolare, di quello finanziario.

²² Cass. Sez. Un. 14 aprile 2022, n. 12209, in *Foro it.*, 2022, 356, «indipendentemente dalle loro caratteristiche strutturali, ivi compresi quelli funzionanti secondo il sistema c.d. a ripartizione o a capitalizzazione collettiva e a prestazione definita, essendo comunque ravvisabile una posizione individuale di valore determinabile, la cui consistenza va parametrata ai contributi versati al fondo, compresi quelli datoriali, ed ai rendimenti provenienti dal loro impiego produttivo».

²³ A. BOLLANI, *Fonti istitutive e autonomia collettiva nella riforma della previdenza complementare. L'assetto delle fonti costitutive*, in *Le nuove leggi civ. comm.*, 2007, 596.

fondo negoziale (destinato ai lavoratori di specifici settori produttivi attraverso accordi collettivi) non può più impedire scelte alternative che favoriscano l'adesione anche a fondi aperti da parte dei medesimi lavoratori che hanno aderito a questo tipo di fondi.

Si è ritenuto che l'inserimento della previdenza complementare individuale nel secondo pilastro incentiverebbe il sistema concorrenziale facendo venire meno lo scopo collettivo e solidaristico e, di conseguenza, i due sistemi non possano essere assimilati²⁴.

Secondo altra dottrina l'autonomia individuale assicurerebbe, comunque, una copertura previdenziale e, pertanto, soddisferebbe interessi collettivi rientranti nell'art. 38 Cost., tanto più perché essa è disciplinata dalle stesse regole previdenziali e fiscali applicate ai fondi collettivi²⁵.

La Corte costituzionale ha più volte definito «la previdenza complementare elemento strutturale del sistema»²⁶ con la quale si è superato il ruolo monopolistico pubblico e si è favorita l'integrazione tra pubblico e privato. La Corte sottolinea che «non può essere messa in dubbio la scelta del legislatore di istituire un collegamento funzionale tra previdenza obbligatoria e previdenza complementare (...) e inscrivere quest'ultima nel sistema dell'art. 38, secondo comma della Costituzione». Essa si colloca tra diritti sociali e mercato, tra solidarietà e concorrenza, valori distinti, ma non in contrasto tra loro. Spetta al legislatore trovare una sintesi per una ottimale convivenza. Considerare la previdenza complementare elemento strutturale del sistema significa che tutti possono avvantaggiarsene e sopportare i costi con risorse finanziarie aggiuntive. Pertanto, è legata alle capacità/possibilità di risparmio familiari di cui, però, non tutti possono disporre. Per tali motivi essa è limitata, non ha vocazione universale come la previdenza pubblica ed ha sempre avuto carattere facoltativo.

Già da tempo ampia parte della dottrina riteneva che sarebbe stato più coerente, in sintonia con il riconoscimento dell'ascrivibilità della previdenza complementare all'art. 38, comma 2, Cost., «seguire la via dell'obbligatorietà dell'adesione»²⁷.

Ma secondo altri studiosi non è possibile instaurare nel nostro ordinamento una forma obbligatoria perché sarebbe «chiaramente esclusa nell'ordinamento vigente per il necessario rispetto del principio di libertà sancito dall'art. 38, comma 5, Cost.»²⁸.

Con il fine di incrementare il finanziamento delle forme pensionistiche complementari l'art. 8, comma 7, del d.lgs. n. 252/2005 ha introdotto l'adesione automatica ad esse con il meccanismo del silenzio-assenso, che si verifica quando il lavoratore, nel termine di sei mesi dalla data della prima assunzione, non esprima alcuna volontà in merito alla destinazione del proprio trattamento di fine rapporto (TFR). In questo modo non è più necessario il consenso formalmente espresso ma vi è una adesione che opera *ex lege*. Nella nuova legge di bilancio 2025 viene introdotta la possibilità di anticipare la pensione a 64 anni attraverso il cumulo della previdenza obbligatoria con quella complementare per raggiungere l'importo soglia. Nel momento attuale si può uscire dal lavoro a 64 anni, con un anticipo di 3 anni rispetto alla pensione di vecchiaia ordinaria (che prevede un'età pensionabile di 67 anni) e con soli 20 anni di contributi più una finestra di accesso pari a 3 mesi. La legge di bilancio 2025 stabilisce che il requisito di contribuzione passa da 20 a 25 anni (30 anni dal 2030) e fa concorrere all'importo soglia l'ammontare dell'eventuale pensione

²⁴ S. GIUBBONI, *Individuale e collettivo nella nuova previdenza complementare*, in *Informaz. prev.*, 2007, 1, 7.

²⁵ R. PESSI, *La nozione costituzionalmente necessitata di previdenza complementare: un commento*, in M. MESSORI (a cura di), *La previdenza complementare in Italia*, Bologna, 2006, 325; T. TREU, *op. cit.*, 10.

²⁶ Corte cost. 3 ottobre 1990, n. 427, in *Giur. cost.*, 1990, 2553; Corte cost. 8 settembre 1995, n. 421, *ivi*, 1995, 3237; Corte cost. 28 luglio 2000, n. 393, *ivi*, 2000, 2757. Secondo la Corte l'art. 38 Cost. è «norma con carattere precettivo che impegna lo Stato (...) ad operare regolando la materia pensionistica di primo pilastro in modo tale da indicare l'erogazione di trattamenti pensionistici come oggetto di una aspettativa che è diritto di ricevere un sostegno finanziario a misura delle necessità dell'età anziana con tutta la consistenza dei diritti soggettivi costituzionalmente protetti».

²⁷ *Ex multis* E. GHERA, *La previdenza complementare nel sistema previdenziale: alcune considerazioni generali*, in *Riv. prev. pubbl. priv.*, 2001, VI; M. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, Torino, 2020.

²⁸ R. PESSI, *La previdenza complementare*, Padova, 2022.

complementare. L'importo soglia valido nel 2025 è pari a 3 volte l'assegno sociale e dal 2030 salirà a 3,2 volte l'assegno sociale.

4. - Il ruolo di ENPAIA. L'Ente nazionale della previdenza per gli addetti e per gli impiegati in agricoltura (ENPAIA) gestisce l'assicurazione contro gli infortuni professionali ed *extra*-professionali, il trattamento previdenziale e l'accantonamento del trattamento di fine rapporto per impiegati, quadri e dirigenti agricoli²⁹.

Il datore di lavoro, ai sensi della l. 29 novembre 1962, n. 1655, è tenuto ad iscrivere impiegati, quadri e dirigenti agricoli, oltre che all'INPS³⁰, anche ad ENPAIA³¹, per le forme previdenziali costituite dalla assicurazione contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali, per il fondo di previdenza e per il trattamento di fine rapporto. La comunicazione deve pervenire all'ENPAIA entro quindici giorni dalla data di inizio del rapporto di lavoro contenendo le generalità dell'impiegato, la descrizione delle sue mansioni, la qualifica attribuita e la retribuzione lorda. Eventuali variazioni vanno denunciate dal datore di lavoro entro un mese dal loro verificarsi. I datori di lavoro sono tenuti a versare all'ENPAIA i contributi stabiliti dalla legge sia per la parte a loro carico, sia per quella a carico dei lavoratori che i datori stessi tratterranno dalla retribuzione.

L'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali³² dell'ENPAIA sostituisce quella dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) sempre e solo per impiegati, quadri e dirigenti e tutti coloro i quali hanno stipulato il contratto di lavoro con la Fondazione. Mentre il trattamento di fine rapporto è gestito unicamente dall'ENPAIA. L'erogazione è prevista per tutti gli

²⁹ Fanno riferimento alla Fondazione ENPAIA i seguenti contratti collettivi nazionali di lavoro:

- CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli;
- CCNL per i dirigenti dell'agricoltura;
- CCNL per i dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario;
- CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato;
- CCNL per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici;
- CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli;
- CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria.

³⁰ Gli iscritti godono della posizione previdenziale gestita dall'INPS e, come tutti i lavoratori dipendenti, debbono versare i contributi base e percentuali per l'assicurazione invalidità, vecchiaia, superstiti e per altre forme assicurative e previdenziali, calcolati in relazione all'importo della retribuzione globale percepita. La pensione pubblica, frutto del calcolo con il metodo contributivo, retributivo oppure misto, dipenderà da tutte queste variabili: gli anni di contribuzione, l'età e l'anno di pensionamento, l'andamento del prodotto interno lordo (PIL nominale), la previsione di longevità che interviene per modificare i coefficienti di calcolo, il valore del reddito medio del lavoratore e la crescita del medesimo.

³¹ La Cassa nazionale di assistenza per gli impiegati agricoli e forestali (CNAIAF) fu istituita il 4 settembre 1936 a seguito dell'accordo collettivo tra le Confederazioni degli agricoltori e dei lavoratori agricoli come istituto parasindacale, e riconosciuta con r.d. del 14 luglio 1937, n. 1485. La Cassa era contraddistinta dall'autonomia, grazie all'autosufficienza finanziaria di cui godeva, tanto che lo Stato non è mai intervenuto in aiuto delle gestioni. I contratti collettivi stabilivano gli «eventi» meritevoli di tutela assicurativa e quantificavano i mezzi finanziari da destinare allo scopo per gli appartenenti del settore e tutti gli appartenenti alla categoria degli impiegati e dei dirigenti. Con la l. 29 novembre 1962, n. 1655 assunse la denominazione di Ente nazionale di previdenza e di assistenza per gli impiegati dell'agricoltura (ENPAIA), recependo l'ordinamento previdenziale precedente con il richiamo di tutti i contratti corporativi da cui esso aveva avuto origine. Con la legge n. 833/1978 che istituì il Servizio sanitario nazionale, all'Ente fu sottratta la gestione dell'assicurazione contro le malattie e rimase solo Ente gestore di previdenza. Oggi l'ENPAIA è una fondazione con personalità giuridica di diritto privato che associa oltre 9.000 aziende del settore agricolo, per un totale di oltre 42.000 assicurati tra dirigenti, quadri e impiegati.

³² Ai sensi dell'art. 9 del Regolamento del Fondo di previdenza recepito dal Consiglio di amministrazione con la delibera fondativa del 23 giugno 1995, modificato con delibera n. 26/2016 del Consiglio di amministrazione del 27 luglio 2016 e approvato dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali in data 23 gennaio 2017, l'azione per conseguire le indennità per il caso di morte e d'invalidità permanente totale ed assoluta si prescrive nel termine di un anno dalla data in cui tali eventi si sono verificati.

iscritti ad eccezione dei dipendenti dei Consorzi di bonifica, irrigazione e miglioramento fondiario aderenti al Fondo di cui alla Convenzione approvata con d.m.1° aprile 1971³³.

Il Fondo di previdenza prevede, al raggiungimento di 65 anni di età, di corrispondere delle somme di denaro, rivalutate annualmente, ossia un'indennità aggiuntiva a quella corrisposta dall'INPS, per morte ed invalidità permanente che non siano conseguenza diretta ed esclusiva di infortunio. Al lavoratore andrà una liquidazione rivalutata annualmente³⁴.

Il Fondo di previdenza comprende anche un conto individuale in cui sono accantonate delle somme per il trattamento di quiescenza rivalutato in base al tasso di interesse annuo del 4 per cento, da percepire al raggiungimento di almeno 65 anni, o come liquidazione o in forma di rendita pensionistica.

Prima dell'età di 65 anni l'ammontare del conto individuale può essere corrisposto se si consegue la pensione di vecchiaia e non si instauri un nuovo rapporto di lavoro, o qualora il lavoratore sia affetto da invalidità permanente totale ed assoluta o se siano trascorsi sei mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro ed il dipendente non ne abbia instaurato un altro con conseguente diritto ad iscriversi di nuovo all'Ente. In caso di morte dell'iscritto la quota maturata nel fondo spetterà agli eredi. Anche in questo caso gli iscritti possono optare per la liquidazione della prestazione sotto forma di pensione rivalutata secondo i coefficienti previsti nelle tabelle allegate al Regolamento³⁵.

Il coltivatore diretto³⁶ e l'imprenditore agricolo, la cui impresa è in forma individuale o collettiva³⁷, sono iscritti alla gestione speciale dei lavoratori autonomi in agricoltura dell'INPS.

Alla gestione separata dell'ENPAIA sono iscritti anche i periti agrari e gli agrotecnici³⁸, che svolgono attività autonoma di libera professione, anche contemporaneamente all'attività di lavoro dipendente per la corresponsione della pensione di invalidità, vecchiaia e superstiti ed indennità di maternità, oltre a provvidenze straordinarie.

I Consorzi di bonifica³⁹ sono iscritti alla gestione speciale dell'Ente, la quale gestisce soltanto i contributi dei dipendenti consortili. I Consorzi versano all'ENPAIA l'8,44 per cento dell'ammontare delle retribuzioni lorde corrisposte e l'ENPAIA si obbliga a erogare ai Consorzi le somme per il pagamento da essi dovuto, ai propri dipendenti, del TFR, della pensione consortile (alternativa al TFR nei casi previsti dai

³³ Secondo il Regolamento per il trattamento di fine rapporto modificato con delibera consiliare n. 59/2018 del 20 dicembre 2018 e approvato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali il 9 agosto 2019 è possibile chiedere l'anticipazione non superiore al 70 per cento, se l'addetto abbia maturato almeno 8 anni di iscrizione al Fondo TFR, che sia in servizio al momento della richiesta e che il datore di lavoro, sia in regola con il versamento dei contributi dovuti fino al momento della richiesta. L'anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di: spese sanitarie, acquisto di prima casa di abitazione per sé o per i figli; costruzione di prima casa di abitazione; acquisto di prima casa di abitazione in cooperativa; estinzione parziale o totale mutuo bancario contratto per la costruzione o l'acquisto della prima casa di abitazione; ristrutturazione di prima casa di abitazione; congedo parentale; formazione per il conseguimento di titoli di studio o l'accrescimento di conoscenze e competenze professionali del richiedente.

³⁴ Art. 2 del Regolamento del Fondo di previdenza.

³⁵ Art. 6 del Regolamento del Fondo di previdenza.

³⁶ Nell'ordinamento non è presente una nozione di coltivatore diretto che si desume dal combinato disposto degli artt. 2, legge n. 1047/1957, 2 e 3, legge n. 9/1963 alla presenza dei seguenti requisiti: *a*) diretta, abituale e manuale coltivazione dei fondi, o diretto e abituale governo del bestiame, sussistenti allorché l'interessato si dedichi in modo esclusivo a tali attività, o anche in modo soltanto prevalente, cioè tale che le attività stesse lo impegnino per la maggior parte dell'anno e costituiscano per lui la maggior fonte di reddito; *b*) prestazione lavorativa del nucleo familiare non inferiore ad un terzo di quella occorrente per le normali necessità delle coltivazioni del fondo e per l'allevamento e il governo del bestiame, nonché fabbisogno di manodopera per lo svolgimento delle suddette attività non inferiore a 104 giornate lavorative annue. Non è richiesto il carattere imprenditoriale dell'attività, con la destinazione, anche parziale, dei prodotti del fondo al mercato, essendo invece sufficiente che tali prodotti siano destinati direttamente al sostentamento del coltivatore e della sua famiglia, né è prescritto che il coltivatore abbia personalmente prestato 104 giornate lavorative annue, riferendosi tale limite al fabbisogno del fondo e non all'attività del singolo.

³⁷ Circolare INPS 24 maggio 2004, n. 85.

³⁸ La gestione separata è stata istituita con d.lgs. 10 febbraio 1996, n. 103.

³⁹ Convenzione-regolamento stipulata dall'ENPAIA il 9 giugno 1971 con l'Associazione nazionale bonifiche irrigazioni (ANBI) e il Sindacato nazionale enti di bonifica, irrigazione e miglioramento fondiario (SNEBI).

contratti nazionali) dell'indennità sostitutiva del preavviso in caso di morte e una specifica integrazione con il riconoscimento di almeno dieci mensilità se la morte intervenga prima del compimento del decimo anno di anzianità del servizio.

5. - (segue) ... e l'esperienza di «Agrifondo». Agrifondo⁴⁰, costituito il 14 dicembre 2006, è un fondo pensione a capitalizzazione e a contribuzione definita⁴¹. È stato costituito con l'accordo tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL, CONFEDERDIA e le Associazioni dei datori di lavoro CIA, COLDIRETTI e CONFAGRICOLTURA.

L'ENPAIA svolge attività di *service* amministrativo per il fondo.

Ad Agrifondo aderiscono su base volontaria⁴², con il versamento di una quota associativa annua pari a 24 euro, le seguenti categorie: operai, florovivaisti, impiegati, quadri e dirigenti dell'agricoltura, i dipendenti del settore della pesca, quelli dell'ENPAIA, quelli di CONFAGRICOLTURA, CIA e COLDIRETTI nazionale, regionale e provinciale e quelli di enti, associazioni e società ad esse collegati, i dipendenti, i dirigenti e i direttori delle organizzazioni di allevatori, consorzi ed enti zootecnici e i dipendenti dei consorzi di bonifica⁴³. Ogni lavoratore versa la quota del trattamento di fine rapporto maturato e un contributo aggiuntivo volontario minimo o, se egli voglia, di importo maggiore, ricevendo anche un contributo minimo da parte del datore di lavoro.

Per diffondere la cultura della previdenza integrativa dal 1° gennaio 2022 è previsto, a carico del datore di lavoro, un ulteriore contributo di dieci euro mensili per 14 mensilità per ciascun quadro e impiegato già iscritto al fondo che si somma a quello già previsto a carico del datore di lavoro medesimo⁴⁴, contributo confermato dal rinnovo contrattuale, fino al 31 dicembre 2027 con iscrizione automatica ad Agrifondo per impiegati e quadri non ancora iscritti.

I lavoratori potranno scegliere se destinare il contributo al comparto garantito o a quello bilanciato. In mancanza di scelta esso sarà destinato al comparto di investimento garantito, ma l'adesione potrà essere modificata più volte nell'arco della vita lavorativa restando, però, almeno un anno nella stessa modalità di investimento⁴⁵.

Il contributo versato sia dal datore che dal lavoratore è deducibile ai fini IRPEF per un importo annuale massimo di 5.164,57 euro riconosciuto in busta paga.

Se il lavoratore ha versato contributi per almeno cinque anni al momento in cui matura il diritto a percepire la pensione, potrà ricevere la pensione integrativa, o il rimborso, al massimo del 50 per cento, del capitale versato. La parte restante, invece, rimane sotto forma di rendita vitalizia.

⁴⁰ Il Fondo è stato autorizzato dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) il 13 aprile 2007 ed è iscritto all'albo dei fondi pensione con numero 157. L'Accordo istitutivo è riprodotto nell'Allegato n. 15. L'indirizzo *web* del fondo è <http://www.agrifondo.it/>.

⁴¹ Con la contribuzione definita la pensione integrativa dipende dai contributi versati e dai rendimenti ottenuti, per cui l'importo della pensione non è predeterminato, mentre nel caso di prestazione definita la pensione è calcolata e garantita in anticipo.

⁴² Con l'iscrizione si diventa associati del Fondo e non semplici iscritti. Si aderisce con un modulo presente sul sito <http://www.agrifondo.it/>, che dopo essere stato compilato va consegnato all'impresa che aggiunge i propri dati e lo invia ad Agrifondo.

⁴³ Tutte le aziende che si associano ad Agrifondo devono versare *una tantum* un contributo aziendale di 2,58 euro.

⁴⁴ Per i lavoratori a tempo parziale il contributo è in proporzione dell'orario di lavoro svolto.

⁴⁵ Per scegliere il comparto a cui aderire è importante tener presente delle variabili: l'età anagrafica al momento dell'adesione, il tempo di permanenza nel fondo, la propria categoria professionale, la propensione al rischio di perdite sul capitale e il rendimento che si desidera ottenere. Tra i comparti di investimento del fondo, in cui il lavoratore può liberamente scegliere di far confluire la sua contribuzione, alcuni presentano maggior rischio/rendimento e, pertanto, è consigliato sceglierli all'inizio della carriera lavorativa, mentre per i comparti con garanzia di rendimento è, forse, più opportuna la scelta se si è prossimi al pensionamento. Il comparto bilanciato è suggerito per i lavoratori che hanno già alcuni anni di attività professionale ma sono lontani dal pensionamento.

La tassazione applicata sulla rendita pensionistica secondo le regole in vigore prevede che una parte dell'importo della rendita che deriva dai rendimenti maturati dalla gestione, o dai contributi non dedotti, è esente da imposte. Sulla parte restante, costituita dai contributi dedotti e dall'eventuale TFR versato, viene applicata un'imposta sostitutiva del 15 per cento.

Al momento dell'erogazione delle prestazioni in forma di capitale o di rendita si applicherà all'aderente la tassazione sostitutiva mediante ritenuta a titolo d'imposta con aliquota del 15 per cento, riducibile di 0,30 punti percentuali per ogni anno di iscrizione eccedente il quindicesimo di partecipazione, con un limite massimo di riduzione di 6 punti. Dopo venti anni di iscrizione successivi ai primi, quindi per un totale di 35 anni di iscrizione, il limite massimo di riduzione è di nove punti.

I contributi maturati dal lavoratore al momento del pensionamento continuano ad essere gestiti anche quando il lavoratore percepisce la pensione integrativa ed essi generano rendimenti che fanno crescere nel tempo la pensione integrativa percepita. I nuovi rendimenti maturati sulla rendita vengono anch'essi tassati con la modalità sopra indicata.

È possibile chiedere, al momento del pensionamento, tutto il capitale maturato, quando convertendo il 70 per cento del suo importo si ottenga un valore inferiore alla metà dell'ammontare dell'assegno sociale. Le somme percepite sotto forma di capitale sono tassate con un metodo simile a quello applicato alle rendite. Il capitale è ripartito in quote, in base al periodo in cui è stato maturato ed alle quote si applicano le regole in vigore nel medesimo periodo.

Per i contributi a partire dall'anno 2007 in poi si applica un'imposta sostitutiva massima del 15 per cento per i primi 15 anni di adesione al Fondo. Possono dedursi anche i versamenti effettuati a favore di un familiare fiscalmente a carico. Se il familiare a carico non può dedurre per intero i contributi versati, la parte di contributo che rimane può essere dedotta dalla persona che lo ha a carico e che ha effettuato il versamento.

I contributi versati alle forme di previdenza complementare vengono investiti e producono dei rendimenti che si aggiungono a quelli versati e nei confronti dei quali si applica una tassazione agevolata dell'11 per cento senza applicare nessuna altra tassazione.

Tutti i rendimenti finanziari, generati da qualsiasi forma di investimento, sono tassati, anche se in misura differente a seconda del tipo di prodotto in cui si investe.

Questo comporta una tassazione indefinita e variabile nel tempo che va da un minimo del 12,5 per cento, se il fondo investe esclusivamente in Titoli di Stato, al massimo del 20 per cento se il medesimo investe solamente in titoli azionari o obbligazioni diverse dai Titoli di Stato. Il fondo può investire anche in immobili e, in tal caso, si applica un'imposta sostitutiva pari allo 0,5 per cento del patrimonio relativo agli immobili. L'aliquota sale all'1,5 per cento per gli immobili a uso abitativo, se la forma pensionistica abbia scelto la libera determinazione dei canoni.

Se in un anno si ottengano rendimenti negativi si ha una «minusvalenza» che viene sottratta dai rendimenti positivi che si conseguiranno negli anni successivi, riducendo l'imposta futura che verrà pagata.

A partire dalla legge di bilancio 2016⁴⁶ è stato stabilito che i contributi versati a tutte le forme pensionistiche complementari, in sostituzione del premio di risultato, non concorrono a formare la base imponibile IRPEF e, perciò, non sono soggetti a tassazione, sia nella fase della contribuzione ai fondi pensionistici, sia al momento dell'erogazione delle prestazioni pensionistiche⁴⁷.

Anche ad Agrifondo si può chiedere l'anticipazione della somma maturata in un importo che va dal 75 per cento per spese sanitarie oppure per quelle di ristrutturazione della prima casa per sé o per i figli, o fino al 30 per cento senza specificare le motivazioni. Anche le anticipazioni beneficiano di una tassazione agevolata.

⁴⁶ Art. 1, commi da 182 a 189 della l. 28 dicembre 2015, n. 208.

⁴⁷ L'Agenzia delle Entrate con risposta n. 154/E del 15 luglio 2024 ha precisato che, al fine di evitare la tassazione dei contributi versati in sostituzione dei premi di risultato al momento della liquidazione, nell'ipotesi in cui sia il datore di lavoro a provvedere a tale comunicazione al posto del dipendente, quest'ultimo possa ritenersi esonerato da detto obbligo.

La somma può essere riscattata o trasferita (c.d. prestazioni non pensionistiche) prima del pensionamento totalmente o soltanto per la metà del capitale maturato per i soli casi previsti dalla legge.

Agrifondo redige come prescritto una Nota informativa, depositata annualmente presso la COVIP, entro il 31 marzo. La Nota, depositata il 20 marzo 2024, comprende il modulo di adesione accompagnato dalla sottoscrizione di un questionario di autovalutazione volto a facilitare l'aderente nella scelta del comparto. Nell'Appendice alla Nota informativa ci sono informazioni integrative sulle opzioni di investimento, la politica di investimento seguita dal fondo, l'indicatore sintetico dei costi, la comparabilità e la descrizione dei soggetti che gestiscono la forma pensionistica.

L'adesione è possibile anche *on line* sul sito di Agrifondo previo recepimento di tutte le informazioni e il rilascio del consenso espresso dal quale si può recedere entro 30 giorni dal momento in cui si perfeziona l'adesione. Essa può avvenire per tacito conferimento del trattamento di fine rapporto con il principio del silenzio-assenso. In tal caso tutte le informazioni relative alla partecipazione al fondo vengono inserite nella lettera di benvenuto. L'aderente è di conseguenza in grado di poter scegliere il comparto più vicino alle proprie esigenze tra quelli garantito e bilanciato.

Entro trenta giorni dalla ricezione del modulo, Agrifondo invia una lettera di conferma dell'avvenuta iscrizione, nella quale verificare, tra l'altro, la data di decorrenza della partecipazione⁴⁸.

6. - La vigilanza COVIP. La Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) è un'autorità amministrativa indipendente, istituita con il d.lgs. n. 124/1993, che esercita la vigilanza prudenziale sui fondi pensione⁴⁹ delle forme pensionistiche complementari, perseguendo la trasparenza e la correttezza dei comportamenti, la sana e prudente gestione e la loro solidità.

Il d.lgs. n. 252/2005 disciplinante le forme pensionistiche complementari ha unificato il sistema di vigilanza e di indirizzo conferendo alla COVIP le funzioni di controllo della trasparenza delle condizioni contrattuali dei fondi pensione aperti, prima affidate alla CONSOB, e di vigilanza sui comportamenti delle forme pensionistiche individuali attuate con contratti di assicurazione sulla vita (c.d. PIP), precedentemente attribuite all'ISVAP (poi IVASS). Nel 2011 le sono stati attribuiti compiti di controllo sugli investimenti delle risorse finanziarie e sulla composizione del patrimonio degli Enti di previdenza di cui al d.lgs. n. 509/1994 e al d.lgs. n. 103/1996.

Il 22 dicembre 2020 la COVIP ha emanato le «*Istruzioni di vigilanza in materia di trasparenza*», che seguono regole di correttezza, completezza e comprensibilità delle informazioni che i documenti di tutte le forme pensionistiche complementari devono fornire a potenziali aderenti e beneficiari⁵⁰ e il «*Regolamento sulle modalità di adesione alle forme pensionistiche complementari*», per tutti i fondi che comprende le «Informazioni

⁴⁸ Ulteriori documenti sono reperibili sul sito del *web* nella seconda parte della Nota informativa, tra cui il documento sul regime fiscale, sulle anticipazioni e sulle rendite e sulla politica di investimento, che illustra la strategia di gestione delle risorse.

⁴⁹ Gli investimenti dei fondi pensione sono regolati dal d.m. n. 166/2014 recante «*Norme sui criteri e limiti di investimento delle risorse dei fondi pensione e sulle regole in materia di conflitti di interesse*». Il decreto prevede la prevalenza di strumenti negoziati in mercati regolamentati, mentre gli strumenti non negoziati in mercati regolamentati e OIRC (organismi di investimento collettivo del risparmio) alternativi, possono raggiungere al massimo il 30 per cento del patrimonio del fondo, gli investimenti in valute estere non possono essere superiori al 30 per cento del patrimonio del fondo, gli strumenti finanziari possono raggiungere al massimo il 5 per cento del patrimonio purché emessi da controparti primarie. I fondi investono in titoli obbligazionari, azionari, investimenti immobiliari, alcuni fondi acquistano quote di fondi di investimento o ETF (*Exchange Traded Funds*) fondi di investimento negoziati in borsa, per ottenere una diversificazione su un ampio portafoglio. Gli investimenti vanno dai profili più cauti a quelli più aggressivi, per adeguarsi al profilo di rischio scelto dagli iscritti, in base all'età e agli obiettivi di rendimento. Alcuni fondi possono destinare una parte del capitale a investimenti in *private equity*, infrastrutture o *green bond*, che conseguono rendimenti da settori non tradizionali e con elevati standard di sostenibilità.

⁵⁰ L'Autorità stabilisce i documenti che vanno pubblicati sui siti *web* tra cui lo statuto, i regolamenti, le condizioni generali di contratto per i PIP, la Nota informativa, la scheda «I costi», il modulo di adesione, le informazioni sulla metodologia usata per l'elaborazione delle prestazioni pensionistiche, i documenti sul regime fiscale, sulle anticipazioni e sulle rendite, i bilanci e i rendiconti, i documenti sulla politica di investimento e tutte le informazioni previste dai regolamenti dell'Unione europea.

chiave per l'aderente» della Nota informativa e dell'appendice «Informativa sulla sostenibilità», redatte in conformità alle istruzioni di vigilanza in materia di trasparenza.

Con l'introduzione della direttiva 2003/41/CE del Parlamento e del Consiglio europeo, del 3 giugno 2003, IORP I (*Institution for Occupational Retirement*) recepita dal d.lgs. n. 252/2005, all'art. 15 *bis* e *ter* ad opera dell'art. 5 del d.lgs. n. 28/2007, la legislazione europea ha voluto uniformare la vigilanza per garantire la stabilità dei mercati e la gestione dei fondi pensione transfrontalieri nei diversi stati membri con uno schema pensionistico comune quale «un contratto, un accordo, un negozio fiduciario o un insieme di disposizioni che stabilisce le prestazioni pensionistiche erogabili e le condizioni per la loro erogazione». L'accesso e l'esercizio delle attività svolte da enti pensionistici vanno iscritti nel registro nazionale competente dello Stato membro del quale il fondo segue la regolamentazione nazionale e in caso di attività transfrontaliere devono essere segnalati anche gli Stati membri coinvolti. Il fondo segue le disposizioni di diritto del lavoro e della sicurezza sociale dello Stato membro in cui il lavoratore opera. Gli aderenti devono essere adeguatamente informati riguardo sia a diritti e obblighi sia ai rischi finanziari e tecnici connessi.

A questa direttiva ha fatto seguito la direttiva 2016/2341/UE del Parlamento e del Consiglio europeo del 14 dicembre 2016, IORP II recepita in Italia con il d.lgs. n. 147/2018 entrato in vigore il 1° febbraio 2019, che ha modificato il d.lgs. n. 252/2005. Essa ha richiesto ai fondi pensione di adottare pratiche di *governance* solide, funzioni indipendenti come quella attuariale e un'accurata gestione del rischio. Inoltre, ha imposto che i fondi eseguano un *Own Risk Assessment* (ERB) ogni tre anni per identificare e gestire i rischi significativi.

Al fine di migliorare la trasparenza per i membri dei fondi pensione, obbliga i medesimi a fornire comunicazioni chiare e regolari, incluso un *Pension Benefit Statement* annuale affinché i beneficiari abbiano una visione chiara dei loro diritti pensionistici. Inoltre, facilita la gestione transfrontaliera dei fondi e consente trasferimenti tra Stati membri, promuovendo un mercato pensionistico europeo ben integrato.

In continuità con la volontà di sviluppo transfrontaliero della previdenza complementare, il d.lgs. n. 114/2022 ha, altresì, attribuito alla COVIP compiti di vigilanza sui prodotti pensionistici individuali paneuropei (PEPP).

Anche per i PEPP i contributi si versano su base volontaria, dai risparmiatori oppure dai loro datori di lavoro, ma non è possibile versare il trattamento di fine rapporto, come nel nostro Paese.

Al momento del pensionamento, in Italia, si ha oggi ancora diritto alla rendita vitalizia e alla prestazione in capitale in misura non superiore al 50 per cento del montante accumulato (a meno che la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70 per cento del montante finale superi il 50 per cento dell'assegno sociale) oppure è possibile beneficiare della prestazione interamente in capitale in alternativa alla rendita, con una tassazione tuttavia superiore rispetto a quella applicata alle prestazioni di previdenza complementare.

Uniformando le regole sul territorio europeo si avvantaggiano quelle professionalità soggette a lavori stagionali o temporanei, come in agricoltura, che potrebbero riunificare i contributi da versare in forme pensionistiche complementari europee.

7. - Uno sguardo all'Unione europea e, in particolare, a Francia e Germania. Venendo all'ordinamento europeo, ogni Stato membro, dal principio di sussidiarietà, si è dotato di un regime previdenziale complementare adeguato al suo sistema economico, limitando e ritardando l'intervento comunitario in materia di previdenza complementare.

Gli artt. 51 e 235 del Trattato di funzionamento dell'Unione europea (TFUE) favoriscono un'armonizzazione del sistema fra gli Stati poiché prevedono una decisione unanime in seno al Consiglio ed hanno costituito la base giuridica dell'adozione della direttiva 98/49/CE del Consiglio del 29 giugno 1998, in materia di «salvaguardia dei diritti a pensione integrativa dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi che si spostano all'interno dell'Unione europea»; si tratta di «una prima misura specifica intesa a

migliorare l'esercizio del diritto alla libera circolazione dei lavoratori per quanto attiene ai regimi pensionistici comunitari»⁵¹.

L'intervento del Consiglio è stato un primo passo per garantire l'esercizio del diritto alla libera circolazione dei lavoratori in tema di regime pensionistico complementare garantendo loro di riceverne i benefici acquisiti in qualsiasi Stato membro.

È seguita la direttiva 2014/50/UE, adottata dal Consiglio il 16 aprile 2014, sui requisiti minimi per accrescere la mobilità dei lavoratori tra Stati membri migliorando l'acquisizione e la salvaguardia di diritti pensionistici complementari. Quest'ultima ha fissato il limite massimo temporale di 21 anni, non superabile, di periodi di occupazione richiesti per poter maturare il diritto ad iscriversi ad un regime pensionistico complementare; è richiesto un periodo di iscrizione attiva ad un regime complementare di non oltre tre anni; la disciplina garantisce il mantenimento della posizione individuale maturata presso la forma pensionistica complementare, a meno che il lavoratore non chieda che essa gli venga liquidata; sono precisati gli obblighi di informazione verso il lavoratore.

Con questo sistema si può garantire la conservazione dei diritti acquisiti nei fondi pensione degli Stati che saranno coordinati al momento della prestazione pensionistica.

Qualche cenno meritano le situazioni di due Paesi «vicini», la Francia e la Germania.

A) La pensione dei lavoratori agricoli in Francia è composta da due scaglioni obbligatori che operano secondo il principio di ripartizione: una pensione di base della *Mutualité sociale agricole* (MSA), e una pensione dall'AGIRC (Associazione generale degli istituti pensionistici del personale quadro) - ARRCO (Associazione per il regime pensionistico complementare dei lavoratori subordinati).

Il lavoratore agricolo deve contribuire ai piani di base e complementari, presso il suo datore di lavoro, per pagare le pensioni degli attuali pensionati e per costruire il suo futuro diritto pensionistico. Fin dal primo lavoro, l'ente pensionistico di appartenenza dà diritto ad una pensione di vecchiaia, denominata «pensione di base», integrata ogni anno, con la dichiarazione delle retribuzioni e dei contributi inviata dal datore di lavoro. La pensione sarà determinata in base agli elementi che figurano in questo conto e l'importo della pensione dipenderà dal reddito, dalla durata del rapporto di lavoro e dall'età pensionabile.

All'interno del sistema agricolo si distinguono i non dipendenti (dirigenti di aziende agricole, i loro coniugi e coadiuvanti familiari, aziende agricole) dai dipendenti. Il sistema di protezione sociale agricola riunisce sia i dipendenti che i non dipendenti del settore agricolo in un'istituzione mutualistica comune, la *Mutualité sociale agricole* (MSA), guidata dalla *Caisse centrale de la mutualité sociale agricole* (CCMSA).

I dipendenti del regime agricolo contribuiscono alla loro pensione complementare al regime AGIRC-ARRCO. I contributi, versati dal datore di lavoro, danno diritto a punti di pensione complementare calcolati annualmente a seconda dell'importo dei contributi versati. Dal 1° gennaio 2019, i punti AGIRC (*executive*) e ARRCO (*non executive*) sono riuniti in un solo conto e convertiti in punti AGIRC-ARRCO.

Il Contributo pensionistico complementare obbligatorio (RCO) apre il diritto alla pensione integrativa che si calcola sul reddito professionale con una base minima di 1.820 euro, il c.d. salario minimo annuo (SMIC) o 1.200 euro (SMIC) per i familiari interessati. L'aliquota contributiva (RCO) è pari al 4 per cento. Inoltre, i contributi padronali versati ai regimi di pensione complementare legalmente obbligatori (AGIRC-ARRCO), beneficiano di un regime sociale specifico: sono infatti esclusi totalmente dalla base imponibile degli oneri per la sicurezza sociale e dei prelievi a titolo di *Contribution sociale générale* (CSG) e *Contribution pour le remboursement de la dette sociale* (CRDS)⁵².

Oltre alle Casse pensionistiche sono stati istituiti, a livello individuale, forme integrative supplementari di risparmio previdenziale attraverso contratti assicurativi.

⁵¹ La direttiva all'art. 3 definisce i «regimi pensionistici complementari di categoria stabiliti in conformità delle legislazioni e delle prassi nazionali, come contratti di assicurazione di gruppo, regime a ripartizione convenuti da uno o più rami o settori, regimi basati su fondi pensione o promesse di pensione garantita da riserve contabili, o qualsiasi sistema collettivo o altro sistema analogo, intesi a fornire una pensione complementare a lavoratori subordinati o autonomi».

⁵² <https://www.agirc-arrco.fr/>.

B) Un trattamento pensionistico di base per gli agricoltori tedeschi viene erogato attraverso l'assicurazione sociale per l'agricoltura, la selvicoltura e l'orticoltura (SVLFG) e fin dalla sua introduzione nel 1957 conferisce una protezione parziale dato l'importo esiguo standard dei contributi da versare che dà diritto anche ad una prestazione standard, il cui ammontare dipende solo dalla durata del pagamento del contributo⁵³. Non si tratta di un ramo dell'assicurazione pensionistica obbligatoria, ma di un sistema speciale di sicurezza sociale per l'agricoltura.

Sono obbligatoriamente assicurati gli agricoltori la cui attività basata sulla gestione del territorio supera la dimensione minima stabilita dalla SVLFG, i coniugi e i familiari lavoratori dell'agricoltore o del suo coniuge o convivente se lavorano a tempo pieno nell'azienda agricola.

Dal 2001 lo Stato incentiva la costituzione di una previdenza privata con copertura patrimoniale, la c.d. incentivazione *Riester* anche nel settore agricolo tramite due canali: incentivi finanziari (maggiorazioni) e agevolazioni fiscali straordinarie (detrazioni straordinarie aggiuntive).

Più precisamente, le forme di investimento sono: i piani di risparmio bancario, le assicurazioni pensionistiche private e i piani di risparmio in fondi.

L'incentivazione *Riester* della previdenza privata è destinata agli appartenenti al sistema della previdenza obbligatoria degli agricoltori e si fonda sulla maggiorazione costituita da un importo di base per ogni avente diritto o da un'indennità familiare supplementare.

Il contratto *Riester* è considerato come spesa straordinaria e usufruisce di agevolazioni fiscali fino al raggiungimento di un determinato massimale⁵⁴.

In tutti i Paesi europei si studiano situazioni aggiuntive e di sostegno al reddito della pensione obbligatoria. In Italia, come si è visto in precedenza, la strada intrapresa dalla riforma della previdenza integrativa è quella dell'adesione volontaria ai fondi pensione. Altri Paesi fra cui Francia e Germania hanno invece seguito la via dell'adesione obbligatoria.

La decisione del legislatore italiano di lasciare libertà di scelta in campo previdenziale scaturisce, come già detto, dalla nostra Carta costituzionale. Questo richiede, però, che i lavoratori italiani conoscano il funzionamento del sistema previdenziale e soprattutto sappiano tener conto nelle valutazioni e nelle scelte previdenziali delle alternative a disposizione e degli effetti, anche nel caso di variazioni nel tempo; i pensionandi dovrebbero ad esempio avere conoscenza del tasso di sostituzione, ossia del rapporto fra l'importo della prima rata di pensione e l'importo della retribuzione percepita, in particolare dell'ultima, per poter correre ai ripari in tempo anche con previdenza integrativa a fronte di soluzioni inadeguate.

8. - Considerazioni finali. La diffusione della previdenza integrativa, in Italia, procede lentamente tra i lavoratori ed è particolarmente bassa tra i giovani, le donne, i lavoratori autonomi e quelli addetti alle piccole imprese con contratti di lavoro a tempo determinato o in qualità di parasubordinati, esposti al rischio di disoccupazione prima di poter rientrare nel mercato del lavoro.

Il mancato ricorso allo strumento potrebbe dipendere dal mancato interesse, oltre che dall'assenza di occasioni di conoscenza approfondita, riferibile anche a gruppi di lavoratori, come quelli dell'agricoltura, sfavoriti dalla discontinuità dell'attività e dalla variabilità dei redditi, per i quali accumulare risorse previdenziali aggiuntive parrebbe invece fondamentale.

Da indagini svolte in merito è più volte emerso che i lavoratori sono poco consapevoli dei tagli progressivamente apportati, e prevedibili anche nel futuro, alle pensioni pubbliche. Le carenze informative potrebbero essere colmate fornendo ai potenziali interessati informazioni sul montante accumulato nel proprio piano di previdenza pubblica obbligatoria, oggi agevolmente consultabile accedendo al proprio «estratto conto previdenziale» sul sito dell'INPS.

⁵³ <https://www.svlfg.de/>.

⁵⁴ A.H. BÖRSCH-SUPAN - M. COPPOLA - A.REIL-HELD, *Riester Pensions in Germany: Design, Dynamics, Targetting Success and Crowd-ing-In*, NBER Working Paper No. 18014, aprile 2012.

Ricorrono con competenza a pensioni integrative soprattutto i risparmiatori più istruiti che hanno capacità di orientamento nel ricorso agli strumenti finanziari. Sarebbe, pertanto, opportuno un maggiore impegno pubblico per informare e fornire, anche ai giovani più distanti dall'età pensionistica, un'adeguata educazione finanziaria su aspetti fondamentali dei fondi pensione, attività e funzioni di essi, costi di gestione, trattamento fiscale e scelte di investimento per i partecipanti con azioni pubbliche di sensibilizzazione.

La scarsa conoscenza dei mezzi finanziari ha indotto molti lavoratori a non rinunciare al trattamento di fine rapporto perché meno rischioso rispetto alla previdenza integrativa, accettando un basso rischio ai fini della rivalutazione associato ad un rendimento anch'esso basso. Si sottovaluta, in tal modo, che l'adesione ai fondi pensione offre l'aggiunta della quota contributiva da parte del datore di lavoro e un trattamento fiscale vantaggioso.

Inoltre i fondi offrono una vasta gamma di scelte poiché sono divisi in diversi comparti di investimento: un giovane lavoratore, con molti anni di accantonamento prima della età pensionabile, potrebbe optare per un investimento con una quota più elevata di azioni in portafoglio, perché eventuali perdite sarebbero riassorbibili nel tempo a disposizione, mentre uno più anziano, vicino al pensionamento, troverebbe probabilmente più conveniente scegliere strumenti a più basso rischio quali i titoli a breve termine e le obbligazioni, per contenere il rischio che il montante accumulato perda di valore al momento del pensionamento.

L'investimento a lungo termine, che dovrebbe essere quello di un giovane lavoratore, bilancerebbe sotto altro profilo la minore volatilità con una maggior redditività, perché i rendimenti potrebbero far aumentare il montante accumulato, in base alla crescita esponenziale con l'aumentare della durata.

Per ottenere dei reali benefici pare poi essenziale che i costi di gestione dei fondi sopportati dai risparmiatori siano contenuti, con trasparenza e confrontabilità delle commissioni applicate; i vantaggi dei fondi si produrrebbero altrimenti soprattutto... nei confronti degli intermediari che li gestiscono.

Le tre diverse forme della previdenza complementare oggi attive in Italia (fondo negoziale, fondo aperto e PIP) hanno caratteristiche diverse tra loro, e ciò influenza i costi sostenuti dai lavoratori. I fondi pensione negoziali hanno una propria struttura amministrativa e contabile per il funzionamento del fondo ai cui costi si aggiungono gli oneri di gestione degli intermediari e i costi bancari per la custodia dei titoli; in qualità di associazioni *no profit*, essi reinvestono gli utili nel fondo e non dividono i profitti tra i membri che li gestiscono.

I fondi pensione aperti (FPA) e i PIP sono invece promossi da società di gestione del risparmio, banche, SIM e assicurazioni, intermediari finanziari che, assicurando al fondo la gestione, esercitano attività d'impresa. Inoltre, le polizze previdenziali hanno le stesse caratteristiche delle polizze vita, per cui i costi sono diversi a seconda delle esigenze del soggetto che le stipula. Va riconosciuto che in ambedue i modelli non è facile conoscere ed accertare il vantaggio, il profitto ed il rischio da parte del risparmiatore.

È, pertanto, evidente che in un sistema così articolato bisognerebbe intervenire con un'educazione del risparmiatore verso scelte più consapevoli favorendo un consenso informato, piuttosto, e comunque oltre, che ricorrere a sistemi quali il silenzio-assenso, che il legislatore ha ad esempio scelto per il comparto della pubblica amministrazione. Particolarmente importante, in conclusione, è il ruolo di vigilanza e di guida del mercato, e nel mercato, di COVIP, in precedenza (v. *supra* par. 6) accennato.