

FONDO ESPERO:
il 5, 6 e 7 maggio 2022
elezioni
Assemblea dei Delegati
di Anna Fedeli
PAG. 6

**PERSEO SIRIO - IL
FONDO PENSIONE**
per il Personale di
Università e Ricerca
di Maurizio Sarti
PAG. 8

**LA PREVIDENZA
IN "PILLOLE":
la rivalutazione
delle contribuzioni**
di Antonio Martire
PAG. 13

FONDO ESPERO:
il rendimento
annuale 2021
di Fulvio Rubino
PAG. 17

N. 2
APRILE
| 2022 |



INTERVISTA A

Roberto Ghiselli

Segretario confederale della Cgil, con
delega alle politiche previdenziali



PAG. 3

NOTIZIE DAL WEB - PAG. 22

La previdenza, dalla legge di bilancio alla stabilità del sistema

L'impegno della CGIL e della FLC per un sistema pensionistico equo e solidale.

di Manuela Calza

La Legge di Bilancio per il 2022, approvata a larghissima maggioranza dal Parlamento e pubblicata in Gazzetta Ufficiale lo scorso 31 Dicembre, contiene alcuni provvedimenti in materia previdenziale. Si tratta di novità molto attese, alla luce del termine della sperimentazione di Quota 100 e di altre importanti misure "a scadenza", tra cui la cosiddetta "opzione Donna", che può fare la differenza per molte lavoratrici intenzionate ad accedere alla pensione in anticipo rispetto alla maturazione dei requisiti anagrafici (67 anni) o contributivi (41 anni e 10 mesi per le donne, 42 anni e 10 mesi per gli uomini) previsti dalla Legge Fornero.

Le misure, di nuova introduzione e prorogate, per poter chiedere il pensionamento anticipato nel 2022 sono sostanzialmente tre:

- **Quota 102**, che richiede un'età anagrafica minima di 64 anni unitamente a 38 anni di contributi per il conseguimento del diritto che potrà essere esercitato anche negli anni successivi;
- **Opzione donna**, che permette alle lavoratrici di andare in pensione con 58 anni di età se dipendenti e 59 se autonome e 35 anni di contributi, con l'assegno calcolato interamente col metodo contributivo.

- **Ape sociale**, che consente a determinate categorie l'accesso a un'indennità di accompagnamento all'età utile per la pensione di vecchiaia. Sono necessari come requisiti i 63 anni di età con un minimo contributivo di 30 anni per le situazioni di disoccupazione, invalidità, assistenza al coniuge o familiari conviventi con disabilità; di 36 anni per i lavoratori che svolgono attività gravose, tra cui gli educatori dei nidi, i docenti di scuola dell'infanzia e primaria.

Ancora una volta, si tratta di sperimentazioni e provvedimenti a scadenza che non danno risposte significative e durature ai bisogni concreti delle lavoratrici e dei lavoratori. I temi previdenziali sono determinanti per la qualità della vita delle persone e richiedono di essere affrontati in termini di sostenibilità sociale e non solo economica, attraverso interventi complessivi e strutturali.

Attraverso la stesura di una Piattaforma nazionale, Cgil, Cisl e Uil hanno chiesto da tempo all'esecutivo una vera riforma della previdenza che, superando l'impianto della legge Fornero, renda più equo e solidale il sistema, offrendo certezze alle persone e risposte a tutte le generazioni, a tutti i generi e a tutte le forme di lavoro.

Una riforma, quindi, che garantisca flessibilità in uscita per tutti i lavoratori con 62 anni di età o 41 anni di contributi, che tenga conto della condizione delle donne, dei lavoratori disoccupati, discontinui e precoci, dei lavori gravosi e usuranti e preveda una pensione contributiva di garanzia per i più giovani.

Contestualmente occorre rafforzare il potere di acquisto delle pensioni e rilanciare la previdenza complementare.

È chiaro che sono questioni che interessano direttamente e profondamente i nostri settori.

Scuola, Università, Ricerca, AFAM, Formazione Professionale, sono caratterizzati da una diffusa e spesso prolungata precarietà e da frequenti fenomeni di stress da lavoro correlato che hanno prodotto negli ultimi anni, più che in altre categorie, l'uscita anticipata dal mondo dal lavoro, ricorrendo in modo significativo all'istituto di "Quota 100" ma anche a "Opzione donna", pur con le sue pesanti penalizzazioni.

Per questo, abbiamo accolto favorevolmente l'ampliamento dell'elenco delle attività cosiddette gravose che estende il riconoscimento ai docenti della scuola primaria oltre a quelli dell'infanzia e agli educatori dei nidi, ma i fatti dimostrano che la difficoltà fisica e psichica a proseguire il lavoro interessa l'intera categoria

Massima è dunque l'attenzione della CGIL e della FLC allo sviluppo del confronto tra governo e sindacati, avviato grazie soprattutto all'iniziativa della CGIL e alla mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati che sono scesi in piazza in occasione degli scioperi del 10 e del 16 dicembre 2021.

Avvertiamo con urgenza la necessità di agire sul doppio binario della previdenza pubblica e complementare.

La rivendicazione di una riforma strutturale del sistema previdenziale pubblico, che vada nella direzione indicata di una modifica favorevole dei requisiti di accesso alla pensione, del riconoscimento del lavoro di

cura, dell'introduzione di meccanismi che tutelino i giovani, in particolare coloro che hanno carriere discontinue con basse retribuzioni, non fa venire meno la consapevolezza che l'attuale sistema di calcolo contributivo comprometterà la prospettiva di una adeguata rendita pensionistica e rafforza l'esigenza della previdenza complementare.

Su questo fronte la FLC CGIL offre tutele alle lavoratrici e ai lavoratori che consapevolmente e liberamente scelgono di aderire a un fondo contrattuale, per non lasciarli soli e per non consegnarli agli interessi privati rappresentati dai fondi proposti da Banche e Assicurazioni.

Sono queste le ragioni che ci sollecitano a un impegno continuo sui temi della previdenza, è questa l'intenzione che ispira il progetto "Previdenza News".

<->

Intervista a Roberto Ghiselli

Segretario confederale della Cgil, con delega alle politiche previdenziali



Quali sono le proposte della CGIL per una riforma strutturale del sistema pensionistico?

La CGIL da tempo ha presentato ai Governi che si sono succeduti una piattaforma unitaria nella quale chiede una riforma strutturale del nostro sistema previdenziale, superando la Legge Fornero.

Va introdotta una flessibilità in uscita a partire da 62 di età o con 41 anni di contributi a prescindere dall'età, è necessario riconoscere la diversa gravosità dei lavori, valorizzare il lavoro di cura e delle donne che più di tutti hanno subito il peso delle riforme degli ultimi anni. Bisogna poi introdurre una pensione contributiva di garanzia per coloro che svolgono lavori poveri, discontinui o precari, che sono soprattutto i più giovani. Riteniamo inoltre che l'età di pensionamento non debba più essere agganciata all'innalzamento della speranza di vita.

L'Italia è il paese in Europa con l'età della pensione di vecchiaia più alto nel contesto europeo, dopo Danimarca che ha una sistema di protezione sociale diverso dal nostro e la Grecia di cui purtroppo conosciamo le vicende politiche-economiche.

Abbiamo quindi la necessità di una riforma previdenziale che introduca elementi di equità e di solidarietà e che sia sostenibile, anche in prospettiva, non solo da un punto di vista economico ma anche sociale.

Che cosa è lecito aspettarsi dai tavoli di confronto aperti con il governo?

È arrivato il momento che il Governo ci faccia capire quali sono le sue proposte considerando che le nostre sono chiare. Finora ai tavoli tecnici abbiamo fatto un buon lavoro per approfondire e individuare i diversi possibili scenari, ma su tutti i temi trattati, lavori gravosi, giovani, donne, flessibilità, previdenza complementare, il Governo ha dato solo generiche disponibilità.

Considerando che l'obiettivo che assieme ci siamo dati è quello di definire prima del Def, che dovrebbe essere approvato entro Aprile, le misure previdenziali da prevedere a decorrere dal 2023, è necessario stringere i tempi per capire cosa si vuole fare. Ci auguriamo pertanto che, dopo i 4 incontri tecnici, arrivi presto la convocazione del tavolo politico per fare il punto sulle diverse posizioni e aprire la fase stringente del confronto.

Quali sono le critiche che la CGIL muove ai provvedimenti previdenziali in legge di bilancio?

Abbiamo un giudizio molto critico su questa legge di bilancio e lo abbiamo detto con forza al Governo innanzitutto con lo sciopero che abbiamo organizzato il 16 dicembre scorso. Lo sciopero aveva diversi temi al centro della protesta, sicuramente quello delle pensioni era uno dei principali insieme al fisco e alla precarietà del lavoro.

In particolare, abbiamo definito Quota 102 (cioè, almeno 64 anni di età e 38 di contributi per il solo 2022) una presa in giro perché riguarderà una platea molto ristretta di persone che potranno accedere al pensionamento con questo requisito (secondo l'Osservatorio Previdenza della Cgil e della FdV solo 8.500 persone). Per questo sarebbe stato necessario un in-

intervento diverso per gestire l'uscita da "Quota 100", coerentemente integrato con una strutturale flessibilità nell'accesso alla pensione.

La proroga dell'Ape sociale per il 2022 contiene alcune delle proposte che il sindacato aveva portato avanti in questi anni, come il superamento per i disoccupati dei tre mesi che erano richiesti dopo la fine della percezione della Naspi e il consistente allargamento delle categorie dei lavori gravosi (come proposto dalla "Commissione gravosi" della quale anche noi facciamo parte).

Invece, non sono state recepite altre nostre richieste, seppure inserite in alcuni degli emendamenti presentati da diverse forze parlamentari, che miravano a includere tra i gravosi alcune mansioni rimaste inopportuno escludere, a prevedere l'allargamento dei gravosi anche per i "precoci" (non solo quindi per l'Ape sociale) e a estendere l'Ape sociale anche ai disoccupati di lunga durata (fra cui gli ultimi esodati) e a chi si trova in cassa integrazione senza una prospettiva di rientro.

È stata invece accolta una delle richieste che da tempo avevamo avanzato, relativamente all'abbassamento del requisito contributivo dei 36 anni per l'Ape sociale. Anche in questo caso però si tratta di un risultato parziale, visto che è stato previsto solo per i lavoratori edili e i ceramisti, con 32 anni di contribuzione e non 30 come proposto dalla "Commissione gravosi", lasciando quindi inalterato il requisito contributivo per tutti gli altri lavoratori.

Inoltre, rimangono insufficienti le risorse previste per l'Ape sociale, con il rischio di escludere diverse persone dalla prestazione.

Positivo è aver prorogato Opzione donna con il requisito di 58 anni di età al 31.12.2021 (un anno in più per gli autonomi) con 35 anni di contribuzione, anche se sono necessari ulteriori interventi in favore delle donne (strutturali e meno penalizzanti in termini di calcolo pensionistico) e che riconoscano il lavoro di cura in ambito familiare e le disparità ancora presenti nel mercato del lavoro.

È stata riconosciuta la gravosità del lavoro ai docenti della scuola primaria. È un risultato importante, ma sappiamo che, non soltanto a causa della pandemia, l'intera categoria è a rischio di "burnout". È pensabile, in prospettiva, che tutto il personale della scuola possa accedere con requisiti adeguati al riconoscimento di gravosità del proprio lavoro, in considerazione della particolarità del lavoro svolto?

L'ampliamento dei lavori gravosi è sicuramente un risultato importante, siamo passati da 57 a 221 mansioni considerate tali. Aver inserito nell'elenco le docenti di scuola primaria, oltre ai docenti ed educatori della scuola per l'infanzia e dei servizi per la prima infanzia, che erano già ricompresi in precedenza, è un risultato importante non scontato. Ma siamo consapevoli che non è sufficiente. Non vengono ancora considerati nella gravosità alcuni fattori per noi molto importanti come l'onerosità ergonomica della mansione e il carico psicosociale che, come conosciamo bene, si esprime nello stress correlato al lavoro nel settore scolastico. Quindi, per noi questo è un capitolo ancora aperto.

Ritieni che le proposte della Piattaforma unitaria possano aiutare a superare questi riconoscimenti parcellizzati nel mondo di lavoro, in modo che ognuno possa avere la sua via di uscita in un contesto che si avvale di requisiti flessibili?

Noi pensiamo ad un assetto previdenziale stabile nel tempo, che dia certezze alle persone sulle condizioni di accesso alla pensione, per consentire a tutti di farsi un progetto di vita. Pensiamo, quindi, ad una regola generale di flessibilità che offra alle persone la possibilità di scegliere, naturalmente all'interno di certi limiti, quando andare in pensione, sulla base delle diverse esigenze e condizioni, di natura professionale, economica, familiare o di salute. Poi riteniamo che a chi si

trova in determinate condizioni di svantaggio vadano garantite delle protezioni ulteriori, legate al lavoro di cura non retribuito prestato in ambito familiare, alla gravosità e discontinuità dei lavori, allo stato di bisogno economico. In sintesi, un sistema che favorisca la libertà di scelta delle persone, stabile, solidale ed equo.

In un sistema previdenziale che si avvia ormai a un calcolo interamente contributivo dell'assegno pensionistico, risulta essere strategico il ruolo giocato dalla previdenza complementare perché non sia compromessa la qualità della vita nell'anzianità. Ritieni che forse sia arrivato il momento di lavorare a una cultura della previdenza complementare, che venga praticata dalla nostra Organizzazione attivamente, a partire da tutte le assemblee che si svolgono nei luoghi di lavoro, dalla consulenza, dall'interlocuzione diffusa?

Certo, la previdenza complementare è un ottimo e collaudato strumento, fermo restando che per noi il fatto che vi sia un primo pilastro pubblico, universale e in grado di garantire un tasso di sostituzione prevalente rispetto alla previdenza complementare, è una condizione fondamentale. Ed in Europa siamo fra i pochi Paesi a mantenere ancora questa condizione. In questi anni l'adesione a un fondo negoziale di categoria ha dato dei risultati assolutamente positivi e in futuro avremo sempre di più bisogno di uno strumento integrativo perché comunque le lavoratrici e i lavoratori destinatari del sistema contributivo avranno un tasso di sostituzione rispetto all'ultimo stipendio, più basso del passato. Le persone che aderiscono ai Fondi negoziali, seppure numericamente in crescita, in quasi tutti i comparti, compreso quelli dell'istruzione, sono una minoranza ed è un peccato perché chi non aderisce perde una opportunità di tutela. Certamente noi dobbiamo fare molto di più per informare e offrire a tutte le persone la possibilità di esercitare una libera e informata scelta. Abbiamo anche chiesto al Governo un nuovo periodo di silenzio-assenso e una adeguata campagna informativa istituzionale, così come meccanismi che consentano alla persona di poter esercitare liberamente la scelta di adesione. Abbiamo inoltre chiesto di riportare la tassazione degli investimenti dei fondi pensione alle precedenti aliquote più favorevoli e promuovere le condizioni perché i fondi investano maggiormente nell'economia reale del Paese, prediligendo il sostegno alle infrastrutture, anche sociali, a partire dall'istruzione e dalla sanità.

<->

FONDO ESPERO: il 5, 6 e 7 maggio 2022 elezioni dell'Assemblea dei Delegati

di Anna Fedeli

Il Fondo Pensioni Espero è il primo fondo pensioni del Pubblico Impiego ad essere istituito per il personale della Scuola (a cui può aderire anche il personale dell'AFAM).

Rappresenta una importante conquista contrattuale che ha lo scopo di tutelare gli interessi dei lavoratori, soprattutto oggi quando la previdenza pubblica è mortificata da riforme che hanno reso irraggiungibili i requisiti per il pensionamento, hanno modificato i coefficienti di trasformazione salario-pensione a sfavore di un assegno pensionistico dignitoso, hanno introdotto modelli di contratto a basso salario e quindi a bassa contribuzione, generatori di discontinuità di lavoro.

La CGIL è impegnata da tempo sul fronte del superamento della Riforma Fornero perché venga reintrodotta la flessibilità in uscita dal lavoro, si dia il giusto riconoscimento al lavoro di cura delle donne, si istituisca una pensione di garanzia per i giovani e per tutti coloro che avranno al momento del pensionamento bassa contribuzione e discontinuità di lavoro.

La Piattaforma unitaria che raccoglie queste istanze è stata portata ai tavoli che di recente ha aperto il Governo su continua pressione di CGIL, CISL, UIL. È importante che la Piattaforma venga accolta, perché riflette non soltanto l'esigenza di tutelare l'anzianità, ma anche di rispondere ai bisogni che nascono in una società sempre più povera di diritti.

In questo scenario, in appoggio e non in contrapposizione, la CGIL ritiene necessaria una rinnovata attenzione alla previdenza complementare per consentire soprattutto ai giovani di avere un futuro pensionistico dignitoso, insieme a tutti coloro che pur avendo lavorato con continuità subiranno un consistente divario tra l'ultimo stipendio e l'assegno pensionistico.

Il valore aggiunto per il Fondo Espero è quello di essere un fondo negoziale, istituito per volontà delle parti contrattuali, nel nostro caso la parte pubblica, rappresen-

tata dal MIUR, e la parte sindacale rappresentata dalle Organizzazioni sindacali del settore, firmatarie dell'accordo col Fondo.

Il Fondo pensione negoziale non ha scopi di lucro, la sua finalità principale è quella di costruire per i propri associati una posizione economica che **incrementi il reddito** che percepiranno da pensionati, a fronte di una diminuzione del grado di copertura della pensione pubblica, più marcato per le lavoratrici e i lavoratori giovani, precari, con marcata discontinuità di lavoro, diminuzione che nel giro di pochi anni sarà estesa a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori.

Il fondo pensione previdenziale di natura negoziale discende dal Contratto Nazionale di Lavoro, nel nostro caso del settore Scuola. Vuol dire che il datore di lavoro (Ministero dell'Istruzione) stabilisce un accordo col Fondo, accordo che viene recepito nella stipula del Contratto Nazionale e che impegna il datore di lavoro a versare ogni mese l'1% dello stipendio lordo dell'aderente. L'importo necessario a questa operazione fa parte della massa salariale destinata al rinnovo del Contratto nazionale di Lavoro.

Il riconoscimento del datore di lavoro all'interno del Contratto Nazionale è il primo step di fiducia per aderire al Fondo, godendo di quell'1% che senza adesione tornerrebbe al bilancio che l'ha rilasciato.

Negli organismi direttivi sono presenti in egual misura i rappresentanti designati dalla Parte Pubblica e quelli eletti dalle lavoratrici e dai lavoratori. Ciò significa che saranno i lavoratori eletti nell'*Assemblea dei Delegati del Fondo Scuola Espero* a decidere democraticamente chi dovrà partecipare alla gestione delle attività, in particolare per ciò che riguarda le decisioni sugli indirizzi e sulle scelte strategiche.

Queste caratteristiche differenziano Espero da altre forme di previdenza complementare, come i fondi aperti o le forme assicurative individuali, cui ciascuno può ade-

rire ma che hanno assetti gestionali propri su cui gli aderenti non possono influire. Nei fondi negoziali l'aderente è un socio, non un cliente.

Per il conseguimento dei benefici economici, Espero investe i fondi che amministra sul mercato obbligazionario ed azionario secondo linee di investimento tendenti a garantire un rendimento adeguato. Inoltre, la legislazione che regola l'attività dei fondi pensione prevede rigide regole di garanzia che mettono il capitale del fondo al riparo dai rischi che il mercato può provocare.

Non a caso l'eticità degli investimenti che la FLC CGIL ha sempre richiesto nei programmi elettorali è stata la salvaguardia nei momenti della grande crisi iniziata nel 2008, permettendo la tutela dei risparmi dei sottoscrittori, mentre i Fondi privati crollavano sotto la spinta del fallimento dei così detti investimenti spazzatura, causa della crisi stessa.

Perché la scelta di aderire o non aderire sia effettivamente libera, è necessario che il lavoratore potenzialmente interessato riceva una **informazione completa e trasparente**. L'attività di informazione rientra tra i compiti istituzionali di Espero cui la FLC CGIL, in quanto parte dei soggetti costitutivi, contribuisce attraverso la sua presenza negli organismi direttivi.

La FLC CGIL considera un **valore** il fatto che i lavoratori possano acquisire il massimo di conoscenza sulla previdenza complementare in generale e su Espero in particolare, per poter esprimere la loro scelta con **piena consapevolezza**. Non a caso cura, con l'aiuto competente dei rappresentanti del Fondo, le iniziative assembleari aperte a tutte le richieste di chiarimenti che vengono dal dibattito.

Il 5, 6 e 7 maggio 2022 si svolgeranno le elezioni dell'Assemblea dei Delegati del Fondo Scuola Espero.

È un appuntamento importante, perché fornisce il bilancio di una consiliatura e presenta il programma di quella successiva di cadenza triennale. **Ancora una volta Il Fondo Espero**, alla vigilia delle elezioni dell'Assemblea dei Delegati, è nella condizione di

dimostrare l'ottimo rendimento dei suoi investimenti, da tempo concorrenziali con quello del TFR.

Ampliare i processi di trasparenza negli investimenti soprattutto da un punto di vista etico, curare al massimo la chiarezza della comunicazione, per la FLC CGIL rimangono i pilastri del programma elettorale.

In quella espressione di eticità c'è il sostegno a quei temi della sostenibilità che caratterizzano oggi il dibattito sulla salvezza del pianeta e dell'uomo e che dovranno caratterizzare un'economia sana, meno propensa ai giochi speculativi, più rispettosa dei diritti.

<->

Alle elezioni
dell'Assemblea dei Delegati del

FONDO SCUOLA ESPERO

Il 5, 6 e 7 maggio 2022

Vota la Lista della

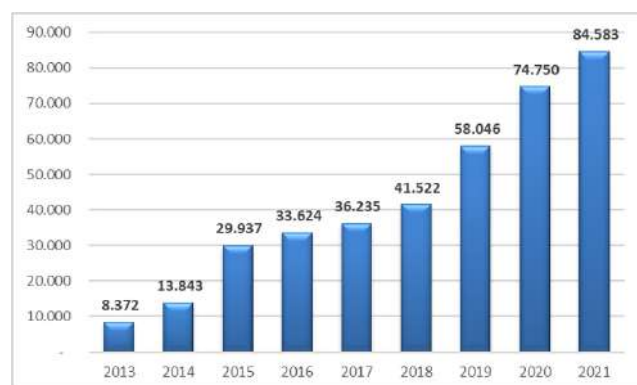
FLC CGIL

PERSEO SIRIO - IL FONDO PENSIONE DEDICATO AI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (Settori della Conoscenza: Università e Ricerca)

di Maurizio Sarti (Direttore Generale Fondo Pensione "Perseo Sirio")

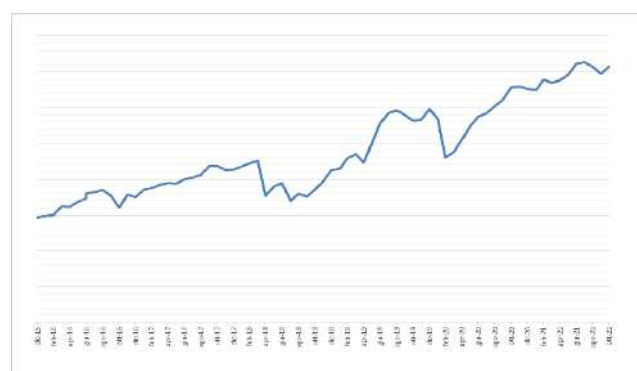
Nel nostro paese hanno preso vita due fondi pensione nazionali dedicati al pubblico impiego: ESPERO per i lavoratori della Scuola e dell'AFAM e PERSEO SIRIO per i lavoratori contrattualizzati di tutte le altre pubbliche amministrazioni, comprese le Università e il settore della Ricerca.

PERSEO SIRIO nasce ad ottobre 2014 dalla fusione per incorporazione del fondo pensione SIRIO nel fondo pensione PERSEO, ricomponendo in un unico fondo tutti i settori pubblici, con esclusione, come detto, di quelli ricompresi in Espero. PERSEO SIRIO è un fondo pensione negoziale, costituito in forma di associazione riconosciuta senza scopo di lucro; perciò, la sua funzione è orientata esclusivamente a produrre rendimenti in favore dei propri associati e erogare prestazioni previdenziali.



Dalla sua nascita PERSEO SIRIO ha conosciuto una progressiva crescita, sino a raggiungere gli 84.583 associati alla fine del 2021 e un patrimonio in gestione di oltre 300 milioni di euro e risultati di gestione che sono più che soddisfacenti in ambedue i comparti attivi: il Garantito, a partire da ottobre 2015, e il Bilanciato, a partire da febbraio 2019.

Figura 1: andamento degli associati a Perseo Sirio dal 2013 a novembre 2021



Infatti, da ottobre del 2015 a tutto novembre 2021 il valore quota del comparto garantito si è rivalutato dell'8,29%, mentre quello bilanciato da febbraio 2019 a novembre 2021 ha visto una crescita del 10,87% e, come è possibile vedere nella tabella riportata di seguito, PERSEO SIRIO, nel corso degli ultimi cinque anni, ha performato meglio della media delle forme pensionistiche complementari.

Figura 2: andamento del valore quota del comparto Garantito

Tabella 1: rendimenti garantito 2016/2020 confronto Perseo Sirio media forme pensionistiche

Comparto	Rendimenti 2016**	Rendimenti 2017 **	Rendimenti 2018**	Rendimenti 2019**	Rendimenti 2020**
Fondo Perseo Sirio					
Garantito	1,19%	1,31%	-0,61%	3,23%	1,65%
Fondi Pensione negoziali*					
Garantito	0,80%	0,80%	-1,10%	2,00%	1,00%
Fondi Pensione aperti*					
Garantito	0,70%	0,60%	-1,80%	3,00%	1,10%
PIP Unit Linke*					
Obbligazionario	0,40%	-0,70%	-1,40%	2,20	0,70%

* Rendimento medio ponderato

** I rendimenti sono tutti al netto dei costi di gestione e dell'imposta sostitutiva

Anche per quanto riguarda il comparto Bilanciato i risultati sono, come già accennato, incoraggianti, secondo quanto appare nella rappresentazione grafica dell'andamento dei valori quota, riportata di seguito.

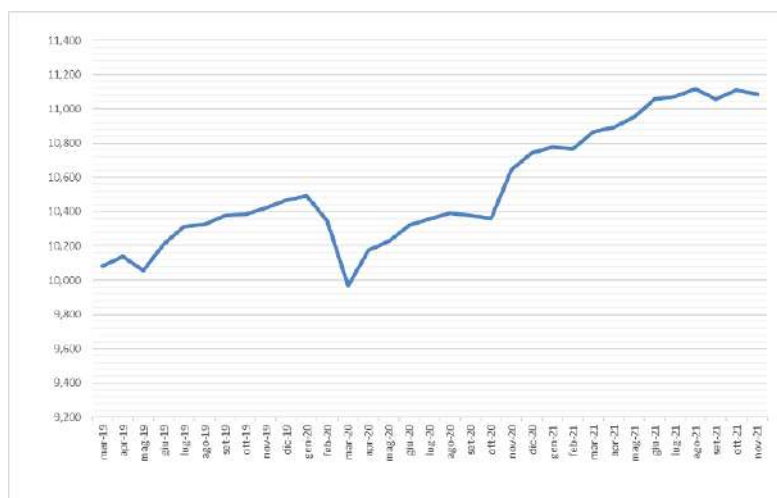


Figura 3: andamento del valore quota del comparto Bilanciato

Discorso a parte deve essere fatto per il TFR, che è nelle disponibilità di INPS che provvede, a far tempo dall'adesione al fondo del lavoratore pubblico, a contabilizzarlo, per la quota maturanda dall'adesione in poi, a fini di previdenza complementare e a rivalutarlo sulla base della media ponderata dei rendimenti netti di un "paniere" di fondi pensione, com-

posto dai seguenti fondi: Alifond; Arco; Cometa; Previdenza Cooperativa; Fonchim; Fondenergia; Fopen; Laborfonds; Pegaso; Previambiente; Solidarietà Veneto; Quadri e Capi Fiat.

Nel grafico sottostante è possibile vedere l'andamento della rivalutazione del TFR destinato a previdenza complementare da gennaio 2013 a giugno 2021.



Figura 4: andamento del valore quota del TFR e eventuale incentivo contabilizzato e rivalutato dall'INPS

Per comprendere, dati alla mano, la capacità del “paniere” di produrre rendimenti superiori alla rivalutazione legale del TFR abbiamo confrontato, anno dopo anno, a partire dal 2013 e fino a tutto il 2020, i rendimenti del paniere con la capacità di rivalutazione legale del TFR (vedi tabella sottostante).

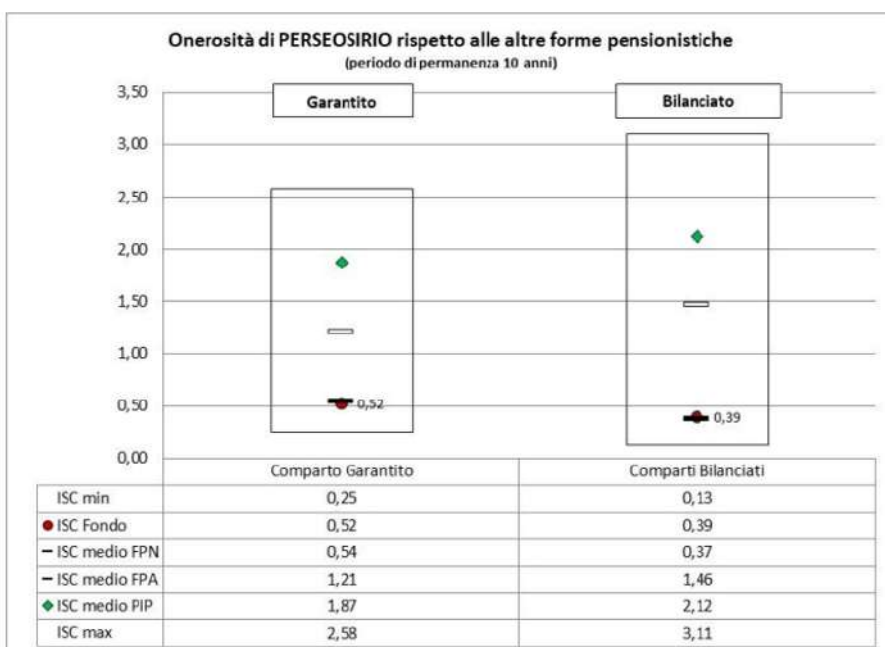
ANNO	RENDIMENTO NETTO TFR PERSEO SIRIO (%)	RIVALUTAZIONE LEGALE TFR (%)	DIFFERENZA
2013	5,39	2,50	2,89
2014	7,21	1,30	5,91
2015	2,64	1,20	1,44
2016	2,57	1,50	1,07
2017	2,62	1,70	0,92
2018	-2,62	1,90	-4,52
2019	7,15	1,50	5,65
2020	2,72	1,20	1,52
MONTANTE	30,83	13,53	17,30
MEDIA ANNUA	4,57	2,00	2,56

Il confronto è impietoso, la rivalutazione legale del TFR, pur battendo regolarmente l'inflazione e, dunque, consentendo una crescita del potere d'acquisto degli accantonamenti è regolarmente battuto dall'andamento del “paniere”, con la sola eccezione del 2018. Il risultato finale, a tutto il 2020, è pari ad una rivalutazione di periodo del 30,83% contro una rivalutazione legale del 13,53% con un vantaggio del 2,56% medio anno.

Tabella 2: confronto rivalutazione del paniere destinato a previdenza complementare e rivalutazione legale

Ma i rendimenti non sono l'unico vantaggio che Perseo Sirio offre; infatti, occorre aggiungere un regime di costi estremamente contenuto e vantaggioso se confrontato con i costi medi delle altre forme pensionistiche complementari. Di seguito riportiamo il grafico presente sulla “nota informativa” e “sulla scheda dei costi” che dimostra che a fronte di un

costo effettivo del fondo Perseo Sirio, al decimo anno di partecipazione al piano pensionistico, dello 0,52% nel Garantito e dello 0,39% nel Bilanciato abbiamo rispettivamente l'1,21% e l'1,46% nei Fondi Pensione aperti (FPA) e l'1,87% e il 2,12% nei Piani Individuali Pensionistici (PIP); mentre, Perseo Sirio si trova in linea con i costi medi dei Fondi Pensione negoziali (FPN).



Agli indubbi risultati conseguiti nella gestione finanziaria si aggiunge, dunque, una maggiore convenienza anche sul piano del regime dei costi.

Se si volesse confrontare i costi effettivi di Perseo Sirio con i costi effettivi di altre forme pensionistiche complementari è a disposizione sul sito dell'Autorità un comparatore dedicato al seguente link

https://www.covip.it/isc_dinamico/.

Oltre alla gestione finanziaria, i costi e la fiscalità sono i due perni sui quali si giudica qualunque impiego finanziario, soprattutto di lungo periodo come il risparmio previdenziale, che riguarda il momento del pensionamento.

Figura 5: confronto sull'onerosità di Perseo Sirio con le altre forme pensionistiche complementari

Se della gestione finanziaria e dei costi, ancorché succintamente, abbiamo già parlato, del regime fiscale della previdenza complementare dobbiamo dire che riserva delle facilitazioni particolarmente vantaggiose:

1. I contributi versati alla forma pensionistica complementare sono integralmente deducibili dal reddito, nel limite massimo di € 5.164,57; ciò vuol dire che per un reddito che ricade nello scaglione d'imposta IRPEF del 38% (35% dal 2022 dopo l'approvazione della riforma proposta dal governo) a fronte di un contributo annuo di 300 euro, che affluiranno concretamente nel conto individuale del lavoratore presso il Fondo, dalla busta paga ne usciranno 186 (14.30 euro al mese), con un risparmio d'imposta di 114 euro;
2. I rendimenti conseguiti dal Fondo saranno tassati con imposta sostitutiva dell'IRPEF del 20%, in luogo del 26% che normalmente grava sulle plusvalenze finanziarie (resta ferma al 12,50% l'imposta sui titoli di stato);
3. Infine, le prestazioni del Fondo saranno tassate, in imposta sostitutiva dell'IRPEF, con aliquota massima del 15%, fino al 15° anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari, ridotta dello 0,30% per ogni anno successivo, fino al 35° nel quale si raggiunge l'aliquota minima del 9%, sempre sull'intero imponibile, perciò, al netto della parte derivante dai rendimenti e da eventuali contributi non dedotti.

È facile comprendere quanto sia conveniente impiegare il proprio TFR in previdenza complementare, anche sotto il profilo fiscale, dato che lo stesso, lasciato come liquidazione di fine lavoro, sarà tassato con aliquota media degli ultimi cinque anni d'imposta (IRPEF) e, perciò, con aliquota non inferiore al 23%.

Inoltre, l'iscrizione al Fondo negoziale Perseo Sirio consente di fruire di un contributo del proprio datore di lavoro dell'1% della retribuzione utile al calcolo del TFR.

Un'ulteriore convenienza riguarda i lavoratori già in servizio al 31 dicembre 2000 che, aderendo a Perseo Sirio, possono avere un contributo aggiuntivo dell'1,50% da calcolarsi sulla retribuzione utile al previgente TFS (Indennità di Buonauscita).

Anche le prestazioni della previdenza complementare sono utili durante l'attività di lavoro, come le anticipazioni, ma anche e soprattutto quando si avvicina l'età di pensionamento, il riferimento esplicito è alla RITA (rendita integrativa temporanea anticipata) che consente di cessare l'attività lavorativa fino a cinque anni prima dell'età di vecchiaia godendo della prestazione del Fondo per poi, all'età di vecchiaia, ottenere la pensione dell'INPS.

Se si decide di non fruire della RITA, al momento del pensionamento sarà possibile scegliere di riscuotere quanto maturato presso il Fondo:

1. *Tutto in rendita vitalizia (il Fondo mette a disposizione 5 tipologie di rendita);*
2. *Fino al 50% in capitale e il restante in rendita vitalizia;*
3. *Tutto in capitale nel caso in cui la rendita vitalizia risultante dalla trasformazione del montante maturato fosse inferiore all'assegno sociale (€ 6.085,30 annui pari a € 468,10 x 13 mensilità).*

Al Fondo Perseo Sirio possono essere iscritti anche i soggetti fiscalmente a carico degli associati, soprattutto i propri figli, che potranno godere di un costo estremamente ridotto (solo € 10,00 all'anno) e di tutte le prerogative riservate al proprio genitore. I contributi versati per i propri figli si aggiungono a quelli propri e sono deducibili dal reddito del genitore associato.

Il **Fondo Perseo Sirio**, anche in materia di **informazione e servizi** ai lavoratori, agli associati e alle amministrazioni ha nel tempo ampliato gli strumenti disponibili. Infatti, oltre ad un pacchetto di FAQ particolareggiate

<https://www.fondoperseosirio.it/site/associarsi/domande-frequenti>

- ha già attivo uno **“sportello di consulenza telefonica”** disponibile su prenotazione al seguente link:

<https://www.fondoperseosirio.it/site/main/prenota-consulenza-telefonica-gratuita>,

- la possibilità di effettuare **simulazioni personalizzate** riservate ai **lavoratori già in servizio al 31 dicembre 2000**:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd5xB-nmpCRpzcQDUTUA3XOerCIUvPNOFYjUVnhL8uU4D85DQ/viewform>,

- un **motore di simulazione** per poter valutare l'entità della prestazione complementare futura e del tasso di sostituzione della pensione pubblica:

<https://funds.previnct.it/perseo-w-psimula/previdenziale.html>,

- un **Call Center** e la possibilità di organizzare **iniziative formative e informative**, sia in presenza sia a distanza:

<https://www.fondoperseosirio.it/richiedi-incontro>

Inoltre, è disponibile, per i **lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2019** un mini-sito web dedicato, nel quale sono disponibili tutte le **informazioni necessarie per una scelta consapevole**:

<https://neoassunti.fondoperseosirio.it/>

<->

La previdenza complementare in “pillole” (II puntata)

di Antonio Martire

In questa seconda tappa del nostro percorso sulla strada della previdenza complementare ci vogliamo occupare del meccanismo attraverso il quale i nostri contributi si rivalutano con il passare del tempo. La rivalutazione dei versamenti contributivi che, periodicamente e spesso inconsapevolmente, noi effettuiamo, risulta essere un tassello di cruciale importanza al fine di costituire quel “tesoretto” dal quale scaturirà, in un sistema di tipo contributivo, l'importo del nostro assegno pensionistico.

Le “pillole”: la rivalutazione delle contribuzioni

Per i lavoratori della scuola il 23 del mese è il giorno del pagamento degli stipendi. Ogni mese, in quel giorno, la maggior parte dei lavoratori procedono al controllo del proprio estratto conto bancario o postale per verificare l'importo accreditato.

Per mia esperienza, abbastanza rari sono però i lavoratori che, contestualmente alla verifica del proprio c/c, controllano anche il cedolino di pagamento disponibile attraverso il portale NoiPa.

Mi rendo conto che, per chi non ha un minimo di dimestichezza con termini che traggono origine dalla materia fiscale e previdenziale, il compito può sembrare assai arduo.

Bene! Attraverso le nostre “pillole” cercheremo di agevolarne la comprensione.

In questo articolo ci soffermeremo su una singola voce che, nella prima pagina del nostro cedolino, viene riportata sotto la dicitura “**ritenute previdenziali**”.

In questo “**campo**” del cedolino si fa esplicitamente riferimento al totale

dell'importo trattenuto dal datore di lavoro in quanto debito del lavoratore nei confronti dell'istituto di previdenza. Debito che mensilmente il datore di lavoro provvede a saldare, per conto del lavoratore, allo stesso ente di previdenza: l'INPS.

Per comprendere come si determina l'importo totale del debito dobbiamo però passare alla consultazione della seconda pagina del nostro cedolino.

Nella seconda pagina, infatti, nel campo “**ritenute previdenziali**”, scopriamo che l'importo totale del nostro debito previdenziale deriva dalla somma di tre importi distinti, ciascuno dei quali afferente ad una voce specifica. In particolare, troveremo le seguenti voci:

- **TFR art. 1 c. 3 DPCM 20/12/1999;**
- **INPDAP;**
- **FONDO CREDITO.**

Tralasciamo in questa sede sia la voce “TFR”, che si riferisce a quanto trattenuto ai fini del trattamento di fine servizio/rapporto, sia la voce “Fondo credito” che è l'importo pa-

gato per avere la possibilità di usufruire di alcuni servizi erogati, a domanda, dall'INPS.

Ciò che in questa sede ci interessa è l'importo associato alla voce “**ritenute INPDAP**”.

Le ritenute INPDAP costituiscono una parte del totale della contribuzione lorda che mensilmente deve essere versata all'INPS da parte del datore di lavoro. In particolare ogni mese, il datore di lavoro dovrà versare all'INPS un importo pari al 33% dello stipendio lordo mensile del lavoratore.

Tale percentuale è ripartita in ragione dell'**8,80 %** a carico del lavoratore ed il **24,20%**, a carico del datore di lavoro.

Riguardando il nostro cedolino vedremo infatti che l'importo relativo alle ritenute INPDAP sono esattamente pari all'**8,80%** del nostro stipendio lordo totale, così come riportato nella prima pagina del cedolino stesso.¹

1. Per il solo 2022 la manovra di bilancio ha contemplato uno sconto sui contributi previdenziali attraverso il taglio di 0,8 punti percentuali dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti con retribuzione imponibile fino a 35mila euro annui. Pertanto, i lavoratori che rientrano nei requisiti di reddito, dal mese di gennaio si vedranno addebitati solo l'8% dello stipendio lordo ai fini contributivi

Siamo arrivati al punto! Adesso abbiamo consapevolezza di quali siano le somme che andranno a costituire la prima parte del cosiddetto **“montante contributivo”**, cioè il nostro tesoretto pensionistico.

La seconda parte del nostro montante contributivo sarà invece costituita dai **“rendimenti”** che maturano sui contributi che annualmente accantoniamo. Rendimenti la cui percentuale viene stabilita a norma di legge. In pratica, ciascuno di noi è titolare di un vero e proprio conto: il **“conto contributivo individuale”**. Tale conto è aperto presso l'INPS ed in esso, alla fine di ogni anno solare e **dunque non mensilmente**, confluiscono tutte le nostre ritenute INPDAP.

Pertanto, a decorrere dal 1° Gennaio dell'anno solare successivo a quello a cui si riferiscono le contribuzioni, inizieranno a maturare rendimenti con percentuali (**tassi di capitalizzazione**) definite dalla **Legge 335/95** conosciuta come **“Legge Dini”**. La legge sancisce che i contributi debbano essere rivalutati annualmente sulla base della **media quinquennale del PIL** (Prodotto Interno Lordo) che si realizza in Italia.

Ma quali sono stati fino ad oggi i tassi di capitalizzazione che annualmente si sono realizzati?

Per rendere più agevole la comprensione dei dati che andremo ad illustrare ci serviremo di un esempio concreto. Considereremo, infatti, il caso di un docente di scuola secon-

daria di secondo grado, il cui primo rapporto di lavoro, a tempo determinato, sia iniziato il 1° gennaio 1996 e sia stato continuativo fino al 30 giugno 2001 con successiva immissione in ruolo a decorrere dal 1/9/2001.

Il nostro lavoratore, pertanto, si ritrova in regime di TFR (Trattamento di fine rapporto), per quanto riguarda la buonuscita, e nel sistema contributivo puro, per quanto riguarda il calcolo pensionistico.

Tabella 1

Anno	Retribuzione	Contribuzione	PIL 5	Montante
1996	18.150,35 €	5.989,62 €	1.062054	5.989,62 €
1997	18.988,20 €	6.266,07 €	1.055871	12.590,34 €
1998	19.339,15 €	6.381,92 €	1.053597	19.647,06 €
1999	19.823,11 €	6.541,92 €	1.056503	27.299,10 €
2000	20.666,94 €	6.820,19 €	1.051781	35.532,76 €
2001	17.688,35 €	5.837,15 €	1.047781	43.067,70 €
2002	21.791,48 €	7.191,19 €	1.043698	52.140,86 €
2003	22.372,26 €	7.382,85 €	1.041614	61.693,50 €
2004	22.941,07 €	7.570,55 €	1.039272	71.686,88 €
2005	23.558,28 €	7.774,23 €	1.040506	82.364,86 €
2006	25.910,45 €	8.550,45 €	1.035386	93.829,87 €
2007	27.119,43 €	8.949,41 €	1.033937	105.963,58 €
2008	27.505,90 €	9.076,95 €	1.034625	118.709,52 €
2009	28.455,82 €	9.390,42 €	1.033201	132.041,21 €
2010	28.589,57 €	9.434,56 €	1.017935	143.843,93 €
2011	28.654,57 €	9.456,01 €	1.016165	155.625,18 €
2012	31.406,71 €	10.364,22 €	1.011344	167.754,81 €
2013	31.406,71 €	10.364,22 €	1.001643	178.394,65 €
2014	31.406,71 €	10.364,22 €	1	188.758,87 €
2015	31.406,71 €	10.364,22 €	1.005058	200.077,83 €
2016	31.534,06 €	10.406,24 €	1.004684	211.421,23 €
2017	31.791,78 €	10.491,39 €	1.005205	223.012,97 €
2018	32.413,86 €	10.696,57 €	1.013478	236.715,31 €
2019	35.463,96 €	11.703,11 €	1.018254	252.739,42 €
2020	35.547,36 €	11.730,63 €	1.019199	269.322,49 €
2021	35.547,36 €	11.730,63 €	1	281.053,02 €
2022	35.547,36 €	11.730,63 €	1,015	296.999,45 €
2023	35.547,36 €	11.730,63 €	1,015	313.185,07 €
2024	35.547,36 €	11.730,63 €	1,015	329.613,48 €
2025	35.547,36 €	11.730,63 €	1,015	346.288,31 €
2026	23.785,00 €	7.849,02 €	1	354.137,33 €

Nella **tabella 1** vengono riportati i dati retributivi e contributivi relativi al docente. In particolare, ci vogliamo soffermare sui dati riportati nella quarta colonna della tabella 1. Questa colonna, denominata **“PIL 5”**, intesa come media quinquennale del PIL, riporta esattamente quali sono stati i **“tassi di capitalizzazione”** realizzati a partire dal 1996 fino ad oggi.³

2. Il sistema contributivo si applica a tutti i lavoratori a decorrere dal 1/1/1996 fatta eccezione per coloro che alla medesima data potevano vantare una anzianità contributiva di 18 anni per i quali il sistema contributivo si applica a decorrere dal 1/1/2012. Nel caso ipotizzato si considera pertanto che nessun periodo contributivo, compresi eventuali riscatti di laurea, si collocino in data antecedente al 1/1/1996.

3. Per gli anni successivi al 2021 si è ipotizzato che i tassi di capitalizzazione siano costanti e pari all'1,5% annuo.

Pertanto, il nostro docente alla data di pensionamento, prevista per il 1/9/2026, potrà contare su un montante contributivo pari a **354.137,33 €**. Tale montante si tradurrà, in un assegno pensionistico pari a **1.503,00 € lordi mensili** che rapportati, a contratto vigente, a quello che sarà il suo ultimo stipendio cioè **2.874,91 € lordi mensili**, rappresenteranno solo il **52,29 %** di quest'ultimo.

I dati appena esposti mettono in luce quanto sia penalizzante il sistema contributivo nella determinazione dell'importo dell'assegno pensionistico.

È evidente che se si vuole mantenere, dopo il pensionamento, un tenore di vita paragonabile a quello ante pensionamento è necessario intervenire con forme integrative della pensione.

Per comprendere l'importanza dell'adesione alla previdenza complementare analizziamo il caso di un lavoratore che abbia aderito al Fondo Espero a far data dal 1/3/2006, versando un importo mensile costante pari al 4% del suo stipendio (1% di quota base e 3% di quota aggiuntiva).

Con l'adesione al Fondo, il docente ha potuto beneficiare anche della quota aggiuntiva a carico del datore di lavoro fissata in ragione dell'1% del suo stipendio lordo⁴ e, alla data

del **31/12/2021**, è riuscito a maturare un montante di **70.575 €**.

Di tale somma **32.625 €** costituiscono i versamenti provenienti dal TFR, **16.903 €** sono la contribuzione lorda versata dal docente, **4.328 €** sono i contributi versati dal datore di lavoro, mentre **16.719 €** sono i rendimenti prodotti da Fondo Espero.

Tenuto conto che le contribuzioni a carico del lavoratore hanno annualmente usufruito di una deducibilità fiscale che, nel caso di specie, sarà stata effettuata ad una aliquota del 27%⁵ ne deriva una contribuzione netta effettivamente versata di soli **12.205 €!**

In tale situazione il nostro docente, mantenendo costante la percentuale di contribuzione da destinare alla previdenza complementare, potrà prevedibilmente maturare, alla data di pensionamento, un montante di **91.100 €!**⁶ Montante che potrà anche essere tradotto in una rendita vitalizia pari a **377€ mensili**.

In pratica con l'adesione al Fondo il nostro docente potrà beneficiare di un incremento dell'assegno pensionistico superiore al 25%!

La convenienza derivante dall'adesione al Fondo pensione emerge anche nel caso in cui l'aderente, all'atto del pensionamento, decidesse di prelevare l'intero montante accumulato in forma di capitale, rinunciando alla rendita vitalizia.⁷

Per poter effettuare tale confronto è necessario verificare l'ammontare del TFR accumulato. Al fine di evitare di effettuare il confronto introducendo ipotesi di rendimento, sia del TFR che del Fondo pensione, che potrebbero essere differenti da quelli che effettivamente si realizzeranno nel prossimo futuro, si preferisce fermare la nostra analisi alla data del 31/12/2021, per la quali possiamo contare su dati certi perché già realizzati.

La **tabella 2** (a pag. 16) evidenzia gli importi di TFR accumulati dal docente di cui all'esempio precedente dal 1/3/2006, data di adesione al fondo pensione, fino al 31/12/2021. Resta inteso che le quote di TFR maturate prima dell'adesione resteranno in carico al datore di lavoro e continueranno ad essere rivalutate fino alla data di pensionamento per poi essere liquidate dall'INPS.⁸

Come si può vedere, il docente, se non avesse aderito al Fondo pensione, alla data del 31/12/2021 avrebbe maturato un TFR lordo di **36.808€**.

Viceversa, l'adesione al Fondo, come visto in precedenza, ha consentito al nostro docente di maturare un capitale lordo di **70.575€** dal quale, pur sottraendo **16.719€** relativi ai versamenti effettuati, si perviene ad un capitale lordo di **53.856€**.

4. Bisogna ricordare che gli aderenti al Fondo Espero nei primi due anni di istituzione del Fondo hanno beneficiato di un contributo a carico dello Stato superiore (premio di adesione).

5. In questa sede consideriamo che il reddito lordo annuo complessivo della docente non abbia mai superato i 28.000 € se viceversa tale soglia reddituale fosse stata superata il vantaggio fiscale sarebbe ancor maggiore e pari al 38 %.

6. Il valore della posizione individuale prospettica e quello della prima rata annua di rendita attesa sono rappresentati in termini reali (al netto dell'inflazione stimata del 2% annuo)

7. Tale possibilità è consentita nel caso in cui l'importo della rendita vitalizia pensionistico calcolata sul 50% del Montante accumulato sia inferiore al 50 % dell'importo previsto per l'assegno sociale che per il 2021 è stato di 468,10 €

8. Per i dipendenti della scuola la liquidazione del TFR da parte del datore di lavoro è prevista dopo 15 o 27 mesi dal pensionamento. Il capitale del Fondo Espero, viceversa, viene liquidato per la parte reale entro 60/90 gg dalla richiesta mentre per la parte virtuale, dipendendo questa dall'INPS, dopo circa 6/8 mesi dalla richiesta.

Tabella 2

Anno	Quota annua TFR	Rivalutazione	TFR
2006	1.450,20 €	0,00 €	1.450,20 €
2007	1.811,93 €	44,11 €	3.306,24 €
2008	1.834,83 €	89,37 €	5.230,44 €
2009	1.891,08 €	90,61 €	7.212,13 €
2010	1.899,00 €	188,47 €	9.299,60 €
2011	1.902,84 €	321,17 €	11.523,61 €
2012	2.097,36 €	338,77 €	13.959,74 €
2013	2.097,36 €	238,87 €	16.295,97 €
2014	2.097,36 €	202,90 €	18.596,23 €
2015	2.097,36 €	231,53 €	20.925,12 €
2016	2.104,92 €	311,82 €	23.341,86 €
2017	2.120,16 €	406,52 €	25.868,54 €
2018	2.166,02 €	481,36 €	28.515,92 €
2019	2.348,46 €	424,58 €	31.288,96 €
2020	2.353,32 €	389,56 €	34.031,84 €
2021	2.353,32 €	423,71 €	36.808,87 €
Totale	32.625,52 €	29.219,00 €	36.808,87 €

In pratica, l'adesione al Fondo ha comportato per il docente un incremento, in termini di montante lordo disponibile, superiore a **17.000€!**

Un ulteriore vantaggio a favore dell'adesione alla previdenza complementare deriva dal tipo di tassazione che viene applicata al montante accumulato nel fondo pensione. Infatti, la legge prevede che la tassazione avvenga con una aliquota massima del 15%. Tale aliquota si applica fino al 15° anno di permanenza nel Fondo mentre successivamente la stessa viene ridotta in ragione dello 0,3% annuo fino ad arrivare ad un minimo del 9%.

Nel nostro esempio il docente permarrà nel Fondo per oltre 20 anni per cui l'aliquota di tassazione sarà del 13,5%. Da tale tassazione sono ovviamente esentati tutti rendimenti conseguiti dal Fondo, essendo gli stessi già stati tassati, e tutti i versamenti eventualmente non dedotti annualmente dal reddito da parte dell'aderente.

In conclusione, analizzato il meccanismo di rivalutazione delle contribuzioni, strettamente legato all'andamento del PIL nel nostro paese, e visti anche i bassi tassi di crescita che si sono registrati negli ultimi anni, appare sempre più necessario provvedere per tempo al proprio futuro pensionistico, ricordando sempre che prima si aderisce al Fondo minore sarà l'importo della contribuzione necessario per conseguire il medesimo risultato economico.

<->

Il rendimento annuale 2021 del FONDO ESPERO

di Fulvio Rubino

Il 2021 si è chiuso con i mercati azionari positivi, pur in presenza di una volatilità elevata, mentre l'inizio del 2022, a causa degli ultimi sviluppi della guerra RUSSIA-UCRAINA, le relative sanzioni contro la Russia, hanno prodotto incertezze sui mercati finanziari di tutto il mondo.

I paesi dell'Europa non possono fare a meno delle materie prime (petrolio, gas) provenienti dalla Russia perché non ci sono alternative a breve termine e, quindi, si è completamente dipendenti da esse. Il tentativo degli Stati Uniti di aumentare la produzione di gas liquido e destinarlo all'Europa non è sufficiente e tende ad aumentare i costi. Così, il forte rialzo dei prezzi dell'energia sul mercato mondiale sono un chiaro sintomo del timore sull'approvvigionamento e, in questo momento, risulta difficile una valutazione circa l'impatto economico di tutto ciò.

Ci sono diverse domande che assillano i mercati finanziari. Fino a quanto continuerà a salire l'Inflazione? Come reagiranno le Banche centrali rispetto a tali scenari? Quali ripercussioni sui tassi di interesse? Come si comporteranno gli investitori sui mercati?

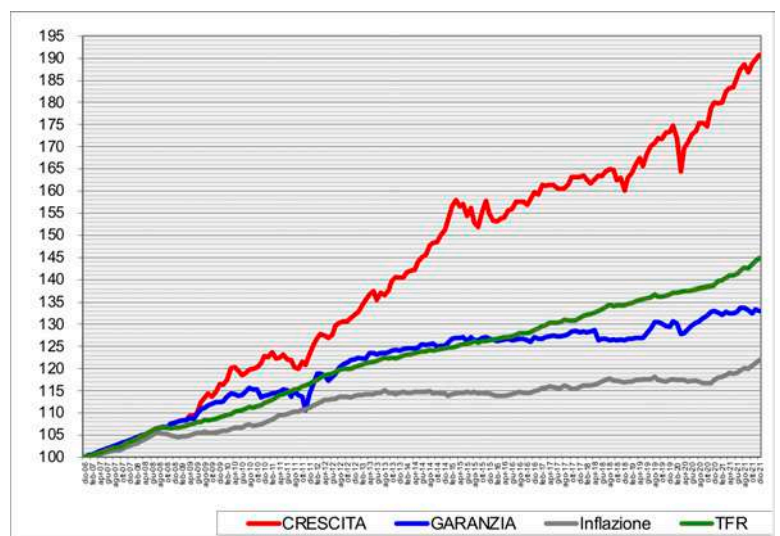
Al momento, nessuno riesce a definire delle previsioni credibili perché nessuno sa cosa voglia realmente fare Putin e fin dove è disposto ad arrivare, perché la fine del conflitto non è definibile, perché i tassi di interesse sono relativamente bassi. Sui mercati ci si aspetta un aumento significativo della volatilità (in modo particolare sul settore azionario) che creerà un bel po' di montagne russe.

Questo andamento è già iniziato. Nei primi due mesi del 2022 si sono riscontrati delle forti diminuzioni del valore quota del fondo Espero. Ma in momenti come quello che stiamo vivendo, non bisogna farsi conquistare dall'emotività prendendo decisioni affrettate: già in passato i mercati azionari hanno dimostrato resilienza e, spesso, si sono rilevate delle crescite molto forti subito dopo le crisi (come peraltro abbiamo registrato con il Covid). Inoltre, bisogna aver fiducia sull'alta professionalità di coloro che gestiscono il Fondo perché già nel passato hanno dimostrato di ridurre fortemente i rischi.

In Italia, dopo anni di crescita vicino allo zero, nel 2020 è arrivata la pandemia con un PIL che è calato di oltre 10 punti percentuali. Il 2021 sembra essersi chiuso con + 6,3% di PIL, ma si tratta solo di un rimbalzo, la cosa difficile sarebbe cercare di cavalcare questo rimbalzo e sperare di farlo diventare una crescita stabile, ma l'attuale situazione geopolitica internazionale sta mettendo seriamente a rischio le possibilità concrete di riuscirci. Infatti, per il 2022 si prevedeva un PIL intorno al +4,1% (Commissione Europea, 10 febbraio 2022) ma, secondo le ultime previsioni dell'Istat, nel 2022 la stima di crescita è del +2,3%.

Il rendimento annuale

Nel corso del 2021 il comparto CRESCITA e il comparto GARANZIA del Fondo Espero hanno continuato a produrre redditività positiva, più contenuta nel comparto Garanzia e più sostenuta per il comparto Crescita.



È sempre importante rammentare che per un investitore di lungo periodo è fondamentale osservare non l'andamento di breve, ma il trend di lungo.

Le performance dei due comparti, calcolate al netto della tassazione e di tutti gli oneri di gestione, sono:

- **Comparto Crescita: +6,01%;**
- **Comparto Garanzia; -0,06%.**

Il monitoraggio della performance media annua dei mandati conferma l'obiettivo di rendimento dei comparti.

	comparti				TFR	
	Crescita		Garanzia		lordo	netto
	Valore Quota	var. %	Valore Quota	var. %		
dic-07	€ 10.388	3,88	€ 10.388	3,88	3,49	3,10
dic-08	€ 10.786	3,83	€ 10.786	3,83	3,04	2,70
dic-09	€ 11.665	8,15	€ 11.247	4,27	1,95	1,73
dic-10	€ 12.285	5,32	€ 11.392	1,29	2,94	2,61
dic-11	€ 12.325	0,33	€ 11.421	0,25	3,88	3,45
dic-12	€ 13.220	7,26	€ 12.208	6,89	3,30	2,94
dic-13	€ 14.045	6,24	€ 12.416	1,70	1,92	1,71
dic-14	€ 15.108	7,57	€ 12.517	0,81	1,50	1,34
dic-15	€ 15.489	2,52	€ 12.673	1,25	1,50	1,25
dic-16	€ 15.979	3,16	€ 12.708	0,28	1,80	1,49
dic-17	€ 16.320	2,13	€ 12.822	0,90	2,10	1,74
dic-18	€ 16.002	-1,95	€ 12.649	-1,35	2,24	1,86
dic-19	€ 17.343	8,38	€ 12.941	2,31	1,79	1,49
dic-20	€ 17.997	3,77	€ 13.304	2,81	1,50	1,25
dic-21	€ 19.079	6,01	€ 13.296	-0,06	4,36	3,62

Il rendimento medio del comparto **CRESCITA**:

- negli ultimi 3 anni è del 6,410%;
- negli ultimi 5 anni è del 3,880%;
- negli ultimi 10 anni è del 5,480%.

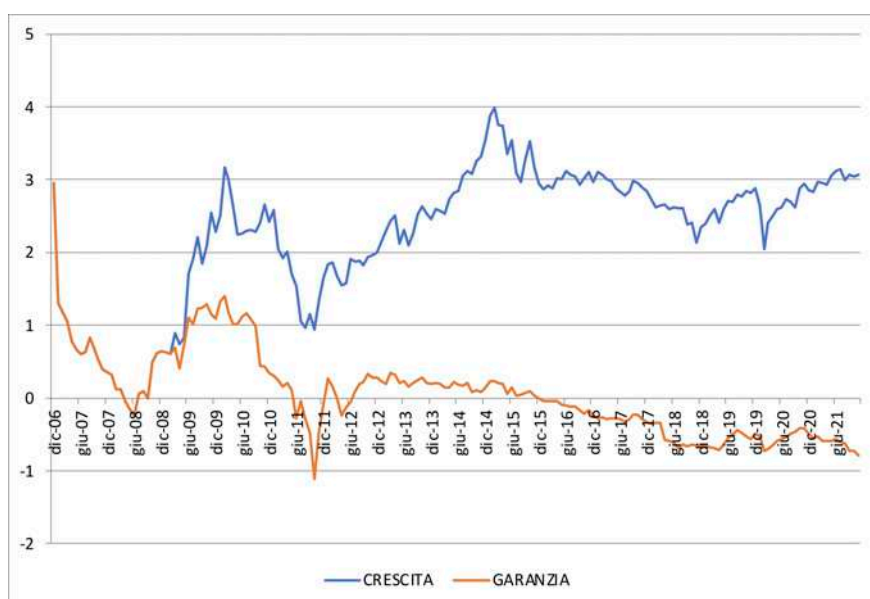
Il rendimento medio del comparto **GARANZIA**:

- negli ultimi 3 anni è del 1,705%;
- negli ultimi 5 anni è del 0,925%;
- negli ultimi 10 anni è del 1,642%.

Il rendimento medio annuo del comparto **CRESCITA** dal 2007 al 2021 è del 4,44%, mentre il rendimento medio del comparto **GARANZIA**, nello stesso periodo, è dell'1,94%.

Il comparto **CRESCITA** continua a registrare rendimenti superiori al TFR (nel periodo 2006-2021 si è ottenuto +45,934 punti rispetto al TFR lordo e un +53,437 punti rispetto al TFR netto) con una media annua di +3,062 punti sopra il TFR lordo e +3,562 punti sopra il TFR netto.

Il comparto **GARANZIA** nel medio-lungo periodo NON riesce a raggiungere un rendimento pari al TFR: media annua di -0,793 punti sotto il TFR lordo e di -0,293 punti sotto il TFR netto (nel periodo 2006-2021 si è ottenuto -11,896 punti rispetto al TFR lordo e un -4,393 punti rispetto al TFR netto).



Per effettuare una comparazione effettiva tra rendimenti del Fondo Espero e il TFR, è necessario, però, che si prendano in considerazione le differenze intrinseche del calcolo sia del TFR che del Fondo. Specificatamente:

- nel calcolo del TFR i conferimenti dell'anno non sono rivalutati e la rivalutazione riguarda il montante dell'anno precedente;
- nel fondo i versamenti sono mensili e i rendimenti sono in regime di capitalizzazione composta con efficacia dal mese successivo.

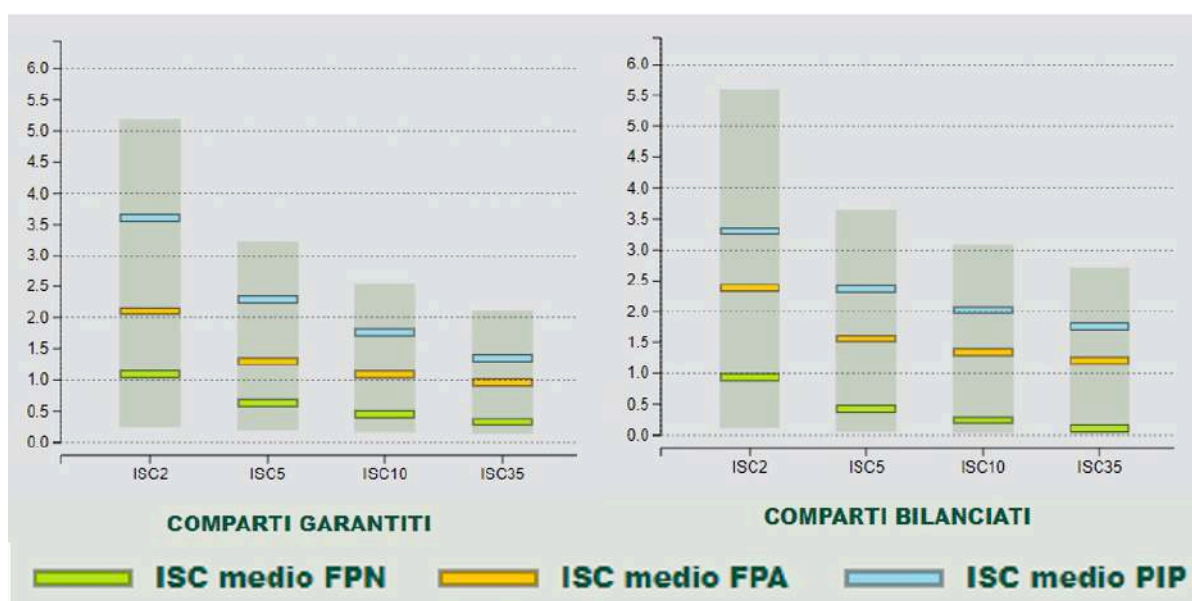
Considerando tali peculiarità di calcolo/accumulo, l'andamento delle quote fa registrare un risultato positivo effettivo per chi ha aderito al comparto CRESCITA e al comparto GARANZIA ad eccezione di alcuni che hanno aderito al comparto GARANZIA nel corso del 2021 per i quali l'andamento altalenante indica un possibile risultato negativo al massimo dello 0,18%.

I costi

Dalla rilevazione della COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione), i costi di gestione del Fondo Espero sono bassi rispetto la media dei Fondi Pensione Negoziali.

	ISC (Indicatore Sintetico Costi)			
	a 2 anni	a 5 anni	a 10 anni	a 35 anni
CRESCITA	0,78	0,43	0,30	0,20
<i>Media FPN comp.Bilanciati</i>	1,06	0,56	0,37	0,24
GARANZIA	0,98	0,61	0,47	0,37
<i>Media FPN comp.Garanzia</i>	1,20	0,74	0,57	0,45

La COVIP rileva, anche, che tali costi di gestione dei FPN, sono notevolmente più bassi rispetto alle altre forme di previdenza integrativa (Fondi Pensione Aperti e Piani Individuali Pensionistici).



Tale differenza di costi è un elemento fondamentale nella definizione del montante previdenziale finale dal momento che a costi più alti corrispondono montanti più bassi. Il divario può far sì che, a parità di rendimenti, il montante finale dei fondi pensione negoziali possono arrivare ad essere più elevati di oltre il 30% rispetto al montante finale dei piani individuali pensionistici.

L'andamento delle iscrizioni

Dal punto di vista delle iscrizioni, l'anno 2021 ha fatto registrare un numero di nuove iscrizioni superiore a quelle degli ultimi anni, rilevando il fatto che le informazioni circa il Fondo Espero, in generale della Previdenza Complementare, si stanno maggiormente affermando nel comparto.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
GEN		198	1833	1105	464	201	240	1123	347	114	155	188	228	174	260	304	361	288
FEB		268	1270	970	438	213	274	894	294	92	287	109	195	197	230	246	234	346
MAR		466	1399	961	363	186	321	660	309	123	183	166	288	187	134	189	126	339
APR		623	640	470	271	102	158	399	142	72	186	185	172	124	140	169	58	224
MAG		1060	748	723	282	109	133	421	152	122	185	144	140	131	169	221	86	199
GIU		862	562	1188	259	113	85	305	114	111	86	107	98	32	122	105	131	277
LUG		575	320	394	151	58	73	194	62	83	93	79	99	79	177	156	117	145
AGO		192	131	80	50	21	24	74	34	42	87	86	10	28	38	40	73	205
SET	4	1000	787	426	360	169	164	248	120	90	101	130	177	142	221	263	234	345
OTT	3	1469	1228	564	348	259	317	264	166	133	173	123	91	180	216	297	166	371
NOV	103	2493	1963	443	249	212	572	274	125	176	88	128	210	201	178	227	239	580
DIC	138	33090	14893	361	198	151	5552	352	74	226	180	174	275	182	140	100	329	288
TOT. ANNUO	248	42296	25774	7685	3433	1794	7913	5208	1939	1384	1804	1619	1983	1657	2025	2317	2154	3607
attivi a libro soci il 31.12		7.593	53.151	77.756	82.660	85.263	87.176	96.993	98.307	98.824	99.629	99.819	100.506	100.710	100.355	99.663	98.142	

Complessivamente la concentrazione degli iscritti è la seguente:

per tipologia contrattuale

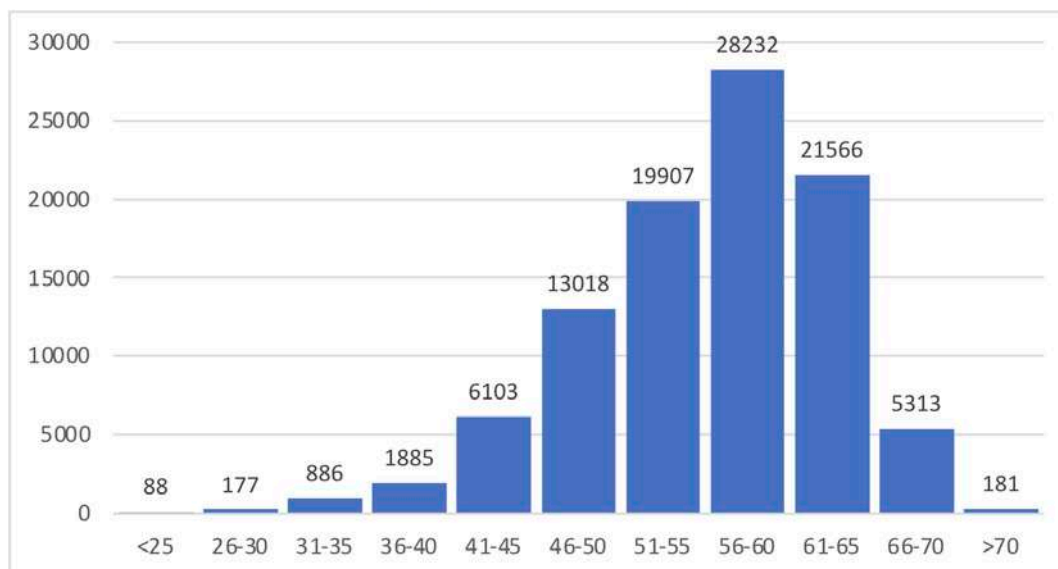
- Ins. Religione 1,8%;
- Tempo Determinato 1,5%;
- Tempo Indeterminato 96,71%;

per profili professionali

- Assistenti Amministrativi 12,31%;
- Collaboratori Scolastici 14,2%;
- Dirigenti Scolastici 1,26%;
- DSGA 1,05%;
- Insegnanti scuola dell'Infanzia/Primaria 36,63%;
- Docenti di Scuola Media 14,11%;
- Docenti di Scuola Superiore 20,42%.

La **suddivisione territoriale degli iscritti** la potete trovare **nell'ALLEGATO 1**

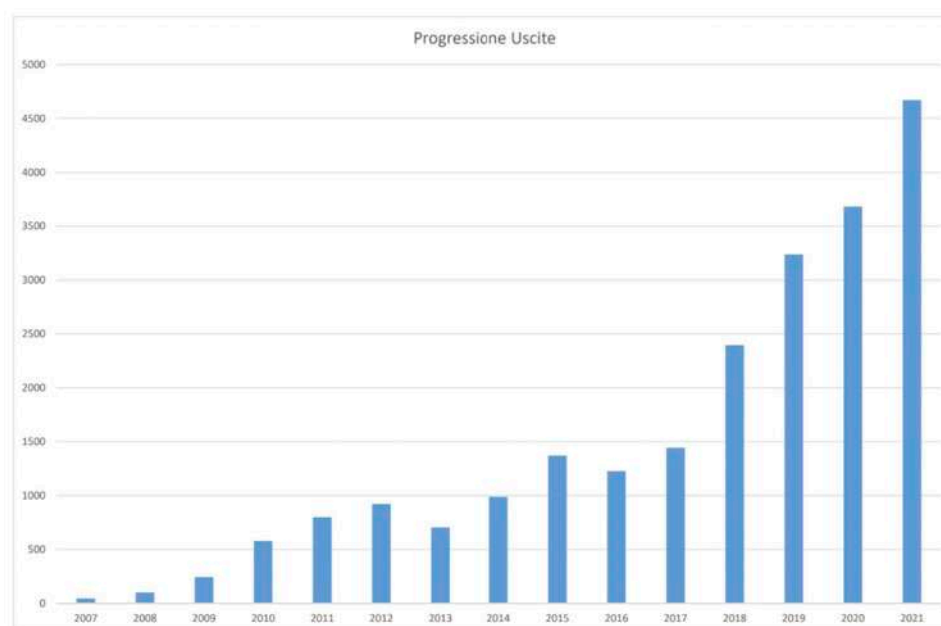
La concentrazione degli iscritti per coorte di età è rappresentata dal seguente grafico:



Studiando le concentrazioni, sia per provincia che per coorti di età anagrafica, è possibile rilevare che le regioni/province del Nord riportano indici superiori alla media per le coorti di età più giovani mentre, al contrario, le regioni del Sud riportano indici superiori alla media per le coorti di età più vicine al pensionamento.

Potete trovare il dettaglio delle **“Coorti di età anagrafica”** **nell'ALLEGATO 2**

Infine, l'andamento delle dimissioni è in costante aumento in questi ultimi anni per il consistente numero di pensionamenti.



Le candidate e i candidati FLC CGIL per l'Assemblea del Fondo Espero

Presentata il 24 marzo la lista del nostro sindacato per l'Assemblea dei delegati degli associati. Si vota il 5, 6 e 7 maggio 2022.

Fondo Espero: anche la previdenza complementare può prendersi cura dell'ambiente

Grazie all'impegno dei nostri delegati, nel 2020 il Fondo ha approvato la sua "Politica di Impegno" per un approccio consapevole e responsabile agli investimenti.

L'analisi: Guerra, prezzi e Borse: chi ci guadagna veramente?

Volano i titoli delle industrie belliche e di quelle legate al petrolio. Miceli, Cgil: "Abbiamo sbagliato ad affidarci solo al gas russo, ora rilanciare le rinnovabili e la transizione, bloccando la speculazione finanziaria". Casabona, Assofondipensione: "Il sistema dei Fondi regge"

Sindacati: governo risponda su giovani, donne e flessibilità

CGIL, CISL e UIL: il Governo risponda "con chiarezza" sui temi relativi ai giovani, alle donne e alla necessaria flessibilità di accesso alle pensioni prima di presentare il Def.

CGIL e FLC impegnate per una vera riforma delle pensioni e il rilancio di quella integrativa

La presenza del nostro sindacato nell'Assemblea dei delegati degli associati di Espero rappresenta una garanzia e un impegno per la tutela e la valorizzazione del risparmio delle lavoratrici e dei lavoratori che aderiscono al Fondo.

Che fine ha fatto la riforma delle pensioni?

"Non conosciamo le intenzioni del governo sul prosieguo della trattativa, siamo ancora in attesa del tavolo politico con il presidente Draghi", dice il segretario confederale Cgil Roberto Ghiselli: "Ma i tempi stringono, l'intervento sulla previdenza deve essere inserito nel Def".

Previdenza, una riforma che guardi al futuro

Non è un caso che l'esigenza di introdurre maggiore flessibilità nelle uscite dal mercato del lavoro sia sentita dai giovani che vedono allontanarsi sempre di più il traguardo della pensione a causa dell'aggancio automatico alla speranza di vita

Previdenza: diario di una trattativa

Al momento la trattativa coi sindacati sulla riforma pensioni è ferma. Dopo l'avvio del cantiere pensioni del 12 gennaio e i primi tre incontri tecnici del 20 gennaio, del 27 gennaio e del 3 febbraio, la discussione tra Governo e sindacati è proseguita poi il 15 febbraio con un quarto incontro tecnico che si è svolto nella sede del Ministero del lavoro.

180 servizi e tutele CGIL e FLC CGIL

Siamo con te, dalla scuola alla pensione, in ogni momento della tua vita.

Hanno collaborato alla realizzazione di questo numero:
Anna Fedeli, Maurizio Sarti, Antonio Martire, Fulvio Rubino, Fabio Mancini

Responsabile editoriale: Manuela Calza

Coordinamento editoriale:
Filippo Sica

N. 2
APRILE
| 2022 |

ALLEGATO N. 1 - suddivisione territoriale iscritti Fondo Espero

Tabella 1 di 4

Prov.	Provincia	Città Metropolitana	Regione	Espero prov.	Organico	% su organico	Espero reg.	Organico	Percentuali	
									organico	totale
AQ	L'Aquila		ABR	546	6.371	8,57	2.718	27.436	13,54	2,78
CH	Chieti		ABR	579	8.191	7,07				
PE	Pescara		ABR	776	6.290	12,34				
TE	Teramo		ABR	817	6.584	12,41				
MT	Matera		BAS	667	4.557	14,64	2.005	13.470	14,88	2,05
PZ	Potenza		BAS	1.338	8.913	15,01				
CS	Cosenza		CAL	2.187	18.361	11,91	4.831	47.331	10,21	4,94
CZ	Catanzaro		CAL	635	8.450	7,51				
KR	Crotone		CAL	776	4.555	17,04				
RC	REGGIO CALABRIA	X	CAL	971	12.090	8,03				
VV	Vibo Valentia		CAL	262	3.875	6,76				
AV	Avellino		CAM	1.649	9.547	17,27	11.384	125.351	9,08	11,64
BN	Benevento		CAM	638	6.252	10,20				
CE	Caserta		CAM	2.074	20.526	10,10				
NA	NAPOLI	X	CAM	4.572	65.976	6,93				
SA	Salerno		CAM	2.451	23.050	10,63				
BO	BOLOGNA	X	EMR	1.178	15.900	7,41	6.360	82.153	7,74	6,50
FC	Forli-Cesena		EMR	711	6.969	10,20				
FE	Ferrara		EMR	312	5.618	5,55				
MO	Modena		EMR	784	13.346	5,87				
PC	Piacenza		EMR	709	5.151	13,76				
PR	Parma		EMR	390	7.576	5,15				
PU	Pesaro-Urbino		EMR	524	7.275	7,20				
RA	Ravenna		EMR	646	6.396	10,10				
RE	Reggio Emilia		EMR	806	8.469	9,52				
RN	Rimini		EMR	300	5.453	5,50				

[Torna all'articolo ->>](#)

ALLEGATO N. 1 - Suddivisione territoriale iscritti Fondo Espero

Tabella 2 di 4

Prov.	Provincia	Città Metropolitana	Regione	Espero prov.	Organico	% su organico	Espero reg.	Organico	Percentuali	
									organico	totale
GO	Gorizia		FVG	239	2.750	8,69	2.657	21.204	12,53	2,72
PN	Pordenone		FVG	1.106	5.002	22,11				
TS	Trieste		FVG	228	3.410	6,69				
UD	Udine		FVG	1.084	10.042	10,79				
FR	Frosinone		LAZ	1.744	9.617	18,13	7.658	94.867	8,07	7,83
LT	Latina		LAZ	1.005	11.065	9,08				
RI	Rieti		LAZ	586	3.530	16,60				
RM	ROMA CAPITALE	X	LAZ	3.746	64.724	5,79				
VT	Viterbo		LAZ	577	5.931	9,73				
GE	GENOVA	X	LIG	1.067	12.904	8,27	2.067	24.667	8,38	2,11
IM	Imperia		LIG	236	3.605	6,55				
SP	La Spezia		LIG	428	3.700	11,57				
SV	Savona		LIG	336	4.458	7,54				
BG	Bergamo		LOM	2.201	18.203	12,09	15.648	159.413	9,82	16,00
BS	Brescia		LOM	2.047	20.414	10,03				
CO	Como		LOM	670	9.167	7,31				
CR	Cremona		LOM	594	6.433	9,23				
LC	Lecco		LOM	540	5.457	9,90				
LO	Lodi		LOM	521	4.171	12,49				
MB	Monza e della Brianza		LOM	135	14.277	0,95				
MI	MILANO	X	LOM	5.323	49.371	10,78				
MN	Mantova		LOM	822	7.036	11,68				
PV	Pavia		LOM	824	7.074	11,65				
SO	Sondrio		LOM	532	3.540	15,03				
VA	Varese		LOM	1.439	14.270	10,08				
AN	Ancona		MAR	879	10.537	8,34	2.603	32.463	8,02	2,66
AP	Ascoli Piceno		MAR	391	7.801	5,01				
FM	Fermo		MAR	37						
MC	Macerata		MAR	824	6.850	12,03				
PU	Pesaro e Urbino		MAR	472	7.275	6,49				

[Torna all'articolo ->>](#)

ALLEGATO N. 1 - Suddivisione territoriale iscritti Fondo Espero

Tabella 3 di 4

Prov.	Provincia	Città Metropolitana	Regione	Espero prov.	Organico	% su organico	Espero reg.	Organico	Percentuali	
									organico	totale
CB	Campobasso		MOL	755	5.290	14,27	997	7.079	14,08	1,02
IS	Isernia		MOL	242	1.789	13,53				
AL	Alessandria		PIE	576	7.165	8,04	5.908	80.381	7,35	6,04
AT	Asti		PIE	272	3.367	8,08				
BI	Biella		PIE	231	3.420	6,75				
CN	Cuneo		PIE	939	12.323	7,62				
NO	Novara		PIE	619	6.925	8,94				
TO	TORINO	X	PIE	2.779	40.211	6,91				
VB	Verbano-Cusio- Ossola		PIE	230	3.457	6,65				
VC	Vercelli		PIE	262	3.513	7,46				
BA	BARI	X	PUG	2.249	41.633	5,40	6.859	91.807	7,47	7,01
BR	Brindisi		PUG	924	8.099	11,41				
BT	Barletta-Andria- Trani		PUG	154						
FG	Foggia		PUG	824	14.399	5,72				
LE	Lecce		PUG	1.695	15.490	10,94				
TA	Taranto		PUG	1.013	12.186	8,31				
CA	CAGLIARI	X	SAR	750	16.121	4,65	2.418	35.183	6,87	2,47
CI	Carbonia-Iglesias		SAR	10	0					
NU	Nuoro		SAR	388	4.936	7,86				
OG	Ogliastra		SAR	37	0					
OR	Oristano		SAR	510	3.244	15,72				
OT	Olbia-Tempio		SAR	36	0					
SS	Sassari		SAR	661	10.882	6,07				
SU	Sud Sardegna		SAR	9	0					
VS	Medio Capidano		SAR	17	0					

[Torna all'articolo ->>](#)

ALLEGATO N. 1 - Suddivisione territoriale iscritti Fondo Espero

Tabella 4 di 4

Prov.	Provincia	Città Metropolitana	Regione	Espero prov.	Organico	% su organico	Espero reg.	Organico	Percentuali		
									organico	totale	
AG	Agrigento		SIC	1.069	9.582	11,16	10.112	111.711	9,05	10,34	
CL	Caltanissetta		SIC	875	6.266	13,96					
CT	CATANIA	X	SIC	1.134	24.829	4,57					
EN	Enna		SIC	676	4.270	15,83					
ME	MESSINA	X	SIC	1.179	13.002	9,07					
PA	PALERMO	X	SIC	1.707	27.380	6,23					
RG	Ragusa		SIC	729	7.158	10,18					
SR	Siracusa		SIC	1.138	9.271	12,27					
TP	Trapani		SIC	1.605	9.953	16,13					
BZ	Bolzano		TAA	2	0		29			0,03	
TN	Trento		TAA	27	7.614						
AR	Arezzo		TOS	677	7.217	9,38	5.657	69.714	8,11	5,78	
FI	FIRENZE	X	TOS	1.437	17.329	8,29					
GR	Grosseto		TOS	328	4.207	7,80					
LI	Livorno		TOS	395	5.953	6,64					
LU	Lucca		TOS	649	7.341	8,84					
MS	Massa-Carrara		TOS	611	3.822	15,99					
PI	Pisa		TOS	363	7.729	4,70					
PO	Prato		TOS	218	4.891	4,46					
PT	Pistoia		TOS	455	6.127	7,43					
SI	Siena		TOS	524	5.098	10,28	1.555	18.435	8,44	1,59	
PG	Perugia		UMB	1.108	14.155	7,83					
TR	Terni		UMB	447	4.280	10,44	160			0,16	
AO	Aosta		VDA	160							
BL	Belluno		VEN	269	3.780	7,12					
PD	Padova		VEN	857	14.135	6,06					
RO	Rovigo		VEN	522	3.812	13,69					
TV	Treviso		VEN	1.071	14.563	7,35					
VE	VENEZIA	X	VEN	1.099	13.069	8,41					
VI	Vicenza		VEN	1.258	15.670	8,03					
VR	Verona		VEN	1.126	15.159	7,43					
							97.828	1.122.853	8,71		

[Torna all'articolo ->>](#)

ALLEGATO N. 2 - Fondo Espero - Coorti di età anagrafica

Tabella 1 di 4

Regione	Prov.	Provincia	Coorti di età anagrafica										
			<25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	>70
ABR	AQ	L'Aquila	1	0	0	2	28	49	84	175	165	42	0
	CH	Chieti	1	3	4	8	33	106	127	156	109	29	3
	PE	Pescara	0	0	1	9	25	87	167	250	188	48	1
	TE	Teramo	0	1	5	23	53	99	162	246	176	49	3
MOL	CB	Campobasso	1	1	3	16	57	73	134	229	197	44	0
	IS	Isernia	0	1	1	3	17	35	32	60	71	22	0
BAS	MT	Matera	1	0	1	9	32	66	126	176	201	54	1
	PZ	Potenza	0	2	10	12	32	123	235	409	383	130	2
CAL	CS	Cosenza	1	1	5	21	77	206	329	618	690	234	5
	CZ	Catanzaro	0	0	4	13	31	68	100	189	173	52	5
	KR	Crotone	0	0	1	10	24	83	150	222	216	69	1
	RC	REGGIO CALABRIA	1	0	4	9	51	103	169	301	255	77	1
	VV	Vibo Valentia	0	1	2	7	21	35	49	60	67	20	0
CAM	AV	Avellino	2	0	9	13	67	139	280	435	537	159	8
	BN	Benevento	0	0	0	10	32	76	124	194	162	36	4
	CE	Caserta	4	0	8	24	92	217	381	638	543	161	6
	NA	NAPOLI	1	2	21	50	219	498	926	1371	1171	305	8
	SA	Salerno	0	1	6	23	78	232	444	754	701	205	7
EMR	BO	BOLOGNA	1	1	20	37	110	228	262	286	193	38	2
	FC	Forli-Cesena	0	1	9	17	51	95	140	163	105	26	2
	FE	Ferrara	0	0	8	11	33	58	58	85	54	5	0
	FO	Forli	0	0	0	6	7	17	26	30	14	2	0
	MO	Modena	0	5	14	25	82	156	151	201	125	24	1
	PC	Piacenza	2	0	6	14	47	105	178	218	118	19	2
	PR	Parma	2	1	5	13	40	69	93	100	59	7	1
	PS	Pesaro-Urbino	0	0	2	2	0	4	11	20	9	4	0
	RA	Ravenna	1	1	8	16	52	108	143	170	129	18	0
	RE	Reggio Emilia	2	4	9	34	69	155	193	191	125	22	2
RN	Rimini	1	2	8	7	28	59	63	70	49	12	1	

[Torna all'articolo ->>](#)

ALLEGATO N. 2 - Fondo Espero - Coorti di età anagrafica

Tabella 2 di 4

Regione	Prov.	Provincia	Coorti di età anagrafica										
			<25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	>70
FVG	GO	Gorizia	0	1	5	3	17	35	49	79	41	9	0
	PN	Pordenone	3	2	16	25	75	160	207	324	242	49	3
	TS	Trieste	0	0	3	1	14	35	60	73	33	9	0
	UD	Udine	1	4	21	31	66	153	233	319	214	42	0
LAZ	FR	Frosinone	0	1	6	19	85	166	363	508	442	146	8
	LT	Latina	0	1	3	13	57	130	218	273	252	57	1
	RI	Rieti	1	1	2	7	13	42	110	201	169	38	2
	RM	ROMA CAPITALE	15	4	30	72	266	513	790	1012	790	238	16
	VT	Viterbo	0	0	4	11	16	67	109	186	149	35	0
LIG	GE	GENOVA	0	4	13	21	70	126	234	308	235	53	3
	IM	Imperia	0	0	1	4	14	27	43	76	57	14	0
	SP	La Spezia	1	0	3	6	15	42	88	120	112	37	4
	SV	Savona	0	0	3	14	20	44	57	100	75	21	2
LOM	BG	Bergamo	8	8	34	82	176	419	501	615	308	49	1
	BS	Brescia	1	6	25	52	138	329	506	631	314	45	0
	CO	Como	0	1	18	24	62	105	144	182	117	16	1
	CR	Cremona	0	2	6	15	39	71	146	187	109	17	2
	LC	Lecco	0	0	13	17	56	95	112	147	83	17	0
	LO	Lodi	0	2	10	5	40	93	121	152	92	6	0
	MB	Monza e della Brianza	0	0	1	5	11	23	17	44	30	4	0
	MI	MILANO	6	22	86	173	430	876	1121	1432	1013	161	3
	MN	Mantova	0	2	13	9	58	127	172	229	175	36	1
	PV	Pavia	2	1	7	18	60	126	202	249	135	24	0
	SO	Sondrio	0	3	7	17	42	80	110	178	83	10	2
	VA	Varese	0	4	18	35	104	224	315	393	292	50	4

[Torna all'articolo ->>](#)

ALLEGATO N. 2 - Fondo Espero - Coorti di età anagrafica

Tabella 3 di 4

Regione	Prov.	Provincia	Coorti di età anagrafica										
			<25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	>70
MAR	AN	Ancona	1	2	15	18	64	122	206	251	168	30	2
	AP	Ascoli Piceno	0	1	4	8	30	52	82	127	69	18	0
	FM	Fermo	0	1	1	0	4	4	8	9	8	2	0
	MC	Macerata	0	2	11	13	50	99	183	222	200	44	0
	PU	Pesaro e Urbino	0	2	6	7	32	66	115	122	103	18	1
PIE	AL	Alessandria	0	1	6	12	43	78	137	175	104	19	1
	AT	Asti	0	0	0	4	19	42	52	85	59	11	0
	BI	Biella	1	1	0	8	26	39	44	60	43	8	1
	CN	Cuneo	0	4	11	33	98	161	212	291	113	14	2
	NO	Novara	0	1	9	16	59	93	105	195	118	23	0
	TO	TORINO	3	14	56	99	226	388	583	819	506	83	2
	VB	Verbano-Cusio-Ossola	0	2	1	7	12	28	47	74	49	10	0
PUG	VC	Vercelli	0	2	1	1	15	38	44	90	62	9	0
	BA	BARI	0	1	15	33	131	313	472	670	497	114	3
	BR	Brindisi	0	2	1	13	50	92	172	258	248	84	4
	BT	Barletta-Andria-Trani	0	0	1	4	9	18	31	47	36	8	0
	FG	Foggia	0	0	0	10	44	88	170	249	211	50	2
	LE	Lecce	0	0	7	21	88	196	317	494	447	119	6
SAR	TA	Taranto	0	0	6	15	64	122	184	326	217	78	1
	CA	CAGLIARI	2	0	2	7	27	65	157	236	195	58	1
	CI	Carbonia-Iglesias	0	0	0	0	0	1	0	3	3	3	0
	NU	Nuoro	0	0	3	1	11	29	70	134	120	19	1
	OG	Ogliastra	0	0	0	0	0	3	9	9	14	2	0
	OR	Oristano	0	0	2	6	23	40	92	165	139	42	1
	OT	Olbia-Tempio	0	0	0	0	0	3	3	14	12	4	0
	SS	Sassari	0	0	1	7	18	76	147	200	166	44	2
SU	Sud Sardegna	0	0	0	1	0	0	2	5	0	1	0	
VS	Medio Capidano	0	0	0	0	1	0	2	7	5	2	0	

[Torna all'articolo ->>](#)

ALLEGATO N. 2 - Fondo Espero - Coorti di età anagrafica

Tabella 4 di 4

Regione	Prov.	Provincia	Coorti di età anagrafica										
			<25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	>70
SIC	AG	Agrigento	2	0	3	8	58	167	234	298	232	64	3
	CL	Caltanissetta	0	2	3	3	32	88	200	261	210	75	1
	CT	CATANIA	1	0	3	12	62	182	234	314	262	61	3
	EN	Enna	0	1	1	4	22	63	122	216	198	49	0
	ME	MESSINA	0	0	3	8	62	145	246	331	297	85	2
	PA	PALERMO	0	0	6	27	109	274	400	449	342	99	1
	RG	Ragusa	0	0	3	8	29	96	166	219	160	48	0
	SR	Siracusa	0	0	3	10	52	126	217	329	293	102	6
	TP	Trapani	1	0	2	11	68	178	336	498	393	113	5
TAA	BZ	Bolzano	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
	TN	Trento	0	0	0	0	3	5	5	7	7	0	0
TOS	AR	Arezzo	0	1	6	8	47	133	121	185	142	34	0
	FI	FIRENZE	0	3	21	32	112	198	306	397	305	63	0
	GR	Grosseto	0	0	2	7	26	42	61	107	60	23	0
	LI	Livorno	0	1	0	11	17	54	64	122	102	24	0
	LU	Lucca	0	0	6	20	50	85	130	182	147	28	1
	MS	Massa-Carrara	0	1	4	7	16	55	109	178	185	54	2
	PI	Pisa	1	2	6	7	19	54	69	92	90	22	1
	PO	Prato	0	0	3	6	15	33	32	66	50	13	0
	PT	Pistoia	1	2	2	8	24	63	99	143	86	24	3
	SI	Siena	2	0	3	10	41	107	98	139	103	21	0
UMB	PG	Perugia	0	0	8	21	62	154	198	344	269	50	2
	TR	Terni	0	0	3	7	14	42	98	155	97	31	0
VDA	AO	Aosta	0	0	1	5	23	27	35	44	23	2	0
VEN	BL	Belluno	5	3	6	8	16	51	55	80	38	7	0
	PD	Padova	2	7	20	33	110	127	184	221	132	20	1
	RO	Rovigo	0	1	3	9	38	69	95	165	117	25	0
	TV	Treviso	1	1	17	26	87	154	257	309	177	42	0
	VE	VENEZIA	1	4	11	26	90	125	223	355	221	43	0
	VI	Vicenza	2	7	32	46	113	219	270	327	205	36	1
	VR	Verona	2	8	24	30	110	188	232	327	164	41	0
			88	177	886	1885	6103	13018	19907	28232	21566	5313	181
			0,09%	0,18%	0,91%	1,94%	6,27%	13,37%	20,45%	29%	22,15%	5,46%	0,19%

[Torna all'articolo ->>](#)