

Fondazione Luca Pacioli



**SISTEMI FINANZIARI DI GESTIONE DEI FONDI
DI PREVIDENZA E METODI DI CALCOLO
DELLE PRESTAZIONI**

Studio n. 7

Documento n. 22 del 14 novembre 2003

1. INTRODUZIONE	Pag.	1
2. I SISTEMI FINANZIARI DI GESTIONE	“	3
2.1 Descrizione	“	3
2.2 La Capitalizzazione	“	3
2.2.1 <i>individuale</i>	“	3
2.2.2 <i>collettiva</i>	“	4
2.3 La Ripartizione	“	5
2.3.1 <i>La ripartizione pura</i>	“	5
2.3.2 <i>La ripartizione a capitali di copertura</i>	“	6
3. I METODI DI CALCOLO DELLE PRESTAZIONI	“	7
3.1 Descrizione	“	7
3.2 Il Metodo “retributivo”	“	7
3.3 Il Metodo “contributivo”	“	8
4. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	“	11

SISTEMI FINANZIARI DI GESTIONE DEI FONDI DI PREVIDENZA E METODI DI CALCOLO DELLE PRESTAZIONI

1. *Introduzione*

Il problema di assicurare una decorosa pensione a tutti coloro che cessano di lavorare per raggiunti limiti di età, per malattia od infortunio costituisce uno dei maggiori impegni delle moderne società.

Lo schema normativo adottato viene ormai identificato come un parametro fondamentale nella valutazione della qualità della vita di ogni Nazione.

Ciascun Paese ha realizzato, infatti, forme di protezione più o meno generalizzate che provvedono alle necessità della popolazione che si ritira dal lavoro; sino alla metà del secolo scorso il problema aveva notevole rilevanza ed era già affrontato con seria preoccupazione dalle istituzioni pubbliche.

Con l'evoluzione delle condizioni sociali che hanno comportato l'incremento della durata media di vita ed un innalzamento del livello della qualità della welfare, il problema di assicurare una dignitosa aspettativa economica a chi esce dalla vita lavorativa ha travalicato l'interesse degli specialisti ed ha raggiunto l'ambito di problema nazionale cui si dedicano, di solito, le prime pagine dei giornali.

Il settore previdenziale ha raggiunto ormai una dimensione tale che ogni decisione che lo riguardi interessa direttamente l'equilibrio del bilancio statale e, conseguentemente, la vita economica e sociale di tutti.

L'interesse a partecipare attivamente alla formazione di un giudizio sulla situazione previdenziale deve basarsi su elementi di valutazione oggettivi, per cui si ritiene opportuno fornire alcune semplici indicazioni sugli elementi caratteristici della struttura di un fondo pensione.

Detto interesse può manifestarsi soprattutto nei confronti di quelle istituzioni che, pur avendo autonomia di gestione, sono responsabili della previdenza di particolari collettività cui devono assicurare un trattamento pensionistico sicuro e decoroso. Ci si riferisce innanzitutto ai fondi di previdenza come le Casse di professionisti privatizzate con il D.L. 509/1994 che rientrano nella forma di tutela assicurativa denominata “**assicurazioni sociali**”.

La caratteristica principale di dette assicurazioni consiste nello svolgere una funzione di prevalente interesse pubblico, da cui discende l'obbligatorietà di adesione per gli iscritti. Ciò allo scopo di proteggerli da quei rischi che ne riducono od annullano il reddito al momento della cessazione della attività lavorativa causata

dalla senescenza o dal verificarsi di eventi che ne diminuiscono le capacità di lavoro come, ad esempio, l'invalidità.

La menzionata peculiarità istituzionale delle assicurazioni sociali consente di introdurre, in forza della obbligatorietà di iscrizione, forme di equilibrio finanziario che non hanno alcun riscontro nel campo delle assicurazioni private, che, com'è noto sono basate su contratti dove vige il principio di equità attuariale individuale. Vale a dire l'assicurato paga un premio corrispondente (se si escludono i caricamenti) al presumibile complesso delle prestazioni che gli vengono garantite in base al contratto stipulato.

In sostanza nelle assicurazioni private è presente il principio della **mutualità**, ovvero si fanno pagare dei premi relativi a gruppi di individui omogenei in riferimento al rischio cui sono esposti, gruppi al cui interno avviene un trasferimento di somme da un rapporto assicurativo all'altro. Si pensi ad esempio all'assicurazione in caso di decesso in cui tutti gli assicurati di pari età pagano lo stesso premio, ma ricevono somme di denaro solo coloro che sono colpiti dall'evento assicurato.

Ebbene, nelle assicurazioni sociali è presente, oltre al principio di mutualità, anche quello della **solidarietà**, ossia classi a rischio minore devolvono parte del premio da loro versato in favore delle classi soggette a rischio maggiore. In pratica avvengono trasferimenti di ricchezza anche tra le diverse classi di rischio e non solamente al loro interno.

La solidarietà nelle assicurazioni sociali si può quindi concretizzare attraverso varie modalità, ad esempio trasferendo risorse tra iscritti con reddito superiore ad altri con reddito inferiore oppure garantendo un reddito a chi viene colpito da eventi sfavorevoli come l'invalidità o la morte.

I seguenti paragrafi contengono una breve descrizione dei sistemi finanziari di gestione classici con cui vengono amministrati i Fondi di previdenza ed una indicazione sintetica dei principali metodi di calcolo delle prestazioni che, al momento, sono oggetto di una vivace attenzione di tutti coloro che si occupano di problemi previdenziali ma, soprattutto, degli iscritti ai Fondi che attendono il trattamento pensionistico.

2. I sistemi finanziari di gestione

2.1 *Descrizione*

Il sistema finanziario di gestione in un fondo di previdenza si concretizza nel criterio secondo cui vengono fissati i premi al fine di garantire le prestazioni agli assicurati presenti e futuri. I sistemi finanziari di gestione si dividono principalmente in due fondamentali categorie che, a loro volta, sono articolate al loro interno. Le due tipologie sono, come è noto, la **capitalizzazione** e la **ripartizione** che rappresentano i sistemi finanziari classici.

La distinzione risiede nel fatto che i sistemi a capitalizzazione si basano su premi fissati in maniera tale da creare accumuli di capitali (dette riserve tecniche), mentre nella ripartizione non è prevista, salvo l'eccezione di cui si dirà in seguito, l'esistenza di riserve perché i contributi vengono interamente utilizzati per il pagamento dei ratei di pensione maturata.

2.2 *La capitalizzazione*

2.2.1. *La capitalizzazione individuale*

E' questo un sistema classico delle assicurazioni private ma in uso anche nelle assicurazioni sociali soprattutto in alcuni fondi aziendali.

Il metodo più comune consiste nel fissare un premio funzione del salario ed accreditare i contributi in un montante individuale dal quale si traggono poi le risorse per erogare le prestazioni all'intestatario del conto individuale.

Pertanto maggiori saranno le contribuzioni ed il tasso di interesse riconosciuto, maggiore sarà la prestazione al momento del pensionamento.

Essendo basato sul già menzionato principio di equità attuariale individuale questo sistema non prevede, in linea di massima, la solidarietà e non consente, per esempio, trasferimento di risorse tra le diverse fasce di reddito.

L'unica forma solidaristica si può concretizzare nella parziale copertura degli eventi di invalidità e morte prima del raggiungimento del diritto alla prestazione. La copertura finanziaria di questi eventi è però garantita da una specifica contribuzione calcolata a parte ma inclusa nel premio pagato.

La capitalizzazione individuale, dunque, ha il pregio di essere semplice e tecnicamente stabile. Essa assicura un elevato grado di garanzia della solvibilità (almeno per quanto riguarda i versamenti effettuati) anche nel caso di chiusura o trasferimento del Fondo ad altra gestione.

Di contro, il sistema non permette, solitamente, di accantonare sufficienti risorse destinate ad una adeguata protezione di coloro che hanno più bisogno di sicurezza sociale.

Inoltre l'accumulo di capitali - e quanto segue vale per tutti i tipi di capitalizzazione - è soggetto al rischio finanziario che ne può limitare i rendimenti od addirittura la capacità erogativa.

2.2.2 *La capitalizzazione collettiva*

Per superare i limiti della solidarietà di cui sopra si è pensato di procedere calcolando un **premio medio** eguale (in valore assoluto o come aliquota delle retribuzioni) per tutti gli assicurati o per gruppi di iscritti.

Si introduce quindi un nuovo concetto di equivalenza riferita non più ai singoli assicurati, ma a gruppi di essi od al loro complesso, abbandonando il principio di classi di rischio omogenee. E' importante osservare che, in questo caso, il premio medio assicura individui appartenenti a classi di rischio diverse introducendo quindi la solidarietà.

I premi medi si possono distinguere in vario modo a seconda del gruppo di iscritti che si assume a riferimento. Così ad esempio vengono realizzati:

- **il premio medio generale** che viene calcolato con la condizione che, versato da tutti gli iscritti al fondo (presenti e futuri) eguagli il valore attuale di tutte le prestazioni ad essi relative;
- **il premio per generazione**, è analogo al premio medio generale, riferito però, non più al complesso degli iscritti al fondo, ma alla generazione di iscritti in un dato anno; per ciascuna generazione dovrà essere pertanto calcolato il premio medio in modo da eguagliare il valore attuale di tutti gli oneri che essa produce;
- è anche possibile calcolare **un premio medio per categoria** di iscritti (ad esempio per gli impiegati od i dirigenti, oppure per gli iscritti con una determinata età e sesso) che si basi sullo stesso principio di equivalenza attuariale collettiva.

Si noti che l'adozione della capitalizzazione collettiva necessita di previsioni attuariali molto accurate poiché da esse dipende la corretta determinazione del premio di equilibrio.

E' da notare che il premio medio generale presenta l'inconveniente, in molti casi, di fare pagare alle generazioni successive una parte dell'inevitabile disavanzo che le prime generazioni provocano a causa della loro età media più elevata e quindi della maggiore prossimità al momento del pensionamento.

Detto inconveniente può presentare un impatto minore nel caso di premio per generazioni mediante il quale ciascuna generazione (intesa come complesso degli iscritti nello stesso anno) mantiene un proprio equilibrio e versa un premio in funzione della età media di coloro che la compongono: quindi premio maggiore per le generazioni più anziane, inferiore per quelle più giovani. In questo caso si verifica una maggiore equità ma, evidentemente, una minore solidarietà rispetto al premio medio generale.

È importante rilevare come questi sistemi finanziari di gestione comportino tutti la creazione di *riserve*.

Difatti si determinano degli accumuli di capitale così schematizzati: una riserva dove confluiscono i premi per il pagamento delle future prestazioni degli iscritti attivi (*riserva degli attivi*), e una riserva relativa alle obbligazioni future nei confronti di coloro che sono già pensionati e che percepiscono una rendita annua vitalizia (*riserva dei pensionati*).

Per quanto riguarda il rischio dovuto alla presenza di riserve accumulate, vale quanto esposto relativamente alla capitalizzazione individuale.

Si deve tuttavia sottolineare che, in caso di chiusura del Fondo, la capitalizzazione in funzione del capitale accumulato consente una copertura dei diritti maturati dai pensionati (in parte o integralmente) e talvolta anche per gli attivi.

2.3 *La ripartizione*

Il sistema finanziario di gestione a “*ripartizione*” ed in particolare la “*ripartizione pura*” è, con le precisazioni che faremo in seguito, il sistema adottato dalla Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) gestita dall’INPS e dai principali sistemi di previdenza di interesse pubblico in Italia.

La scelta di questo sistema fu suggerita nel dopoguerra dall’esperienza negativa vissuta dal precedente ordinamento gestito a capitalizzazione le cui riserve furono azzerate dalla svalutazione indotta dagli eventi bellici. Si pensò, in base alla situazione economica e demografica dell’epoca, che il sistema della “*ripartizione*” fornisse maggiori garanzie basandosi su un patto generazionale e non sull’accumulo di capitali.

La ripartizione, infatti, si basa sul principio di stabilire l’equilibrio tra le spese per il pagamento delle pensioni vigenti e le entrate contributive dello stesso anno, detto principio si fonda sulla implicita promessa alle generazioni che contribuiscono attualmente al pagamento degli oneri relativi alle loro prestazioni saranno coperti dalle generazioni successive.

2.3.1. *La ripartizione pura*

Nel sistema finanziario di gestione a ripartizione pura, il premio è definito annualmente ed è uguale (in percentuale sul salario od in senso assoluto) per tutti gli iscritti. Esso è tale da garantire il pagamento delle prestazioni dell’anno per il quale il premio viene versato.

Pertanto i versamenti contributivi annui hanno lo scopo di finanziare le prestazioni dei pensionati in essere al momento della contribuzione; non vi è quindi la formazione di alcuna riserva.

Questo sistema finanziario di gestione può presentare delle criticità che risiedono, anzitutto, nella accentuata variabilità del premio annuo: ciò si verifica nel caso in cui la crescita delle prestazioni risulti superiore all’incremento della massa salaria-

le, il che comporta aliquote contributive crescenti sino a divenire difficilmente sostenibili.

In effetti, eventi come l'invecchiamento della popolazione, l'espansione del numero di pensionati - dovuti entrambi all'allungamento della durata media della vita - o la contrazione del numero di attivi, possono influire negativamente sul sistema finanziario della ripartizione.

Qualora si prospetti la chiusura del Fondo si verifica una situazione nella quale non ci sono più attivi ad effettuare versamenti per pagare le prestazioni in essere e per far fronte agli impegni maturati. Si determina, pertanto, una rottura del patto generazionale a danno delle ultime generazioni che non riceveranno alcuna pensione; nocumento ne traggono però anche i pensionati in essere che vedono interrompersi del tutto la corresponsione delle pensioni in loro favore.

Per questo motivo il sistema della ripartizione pura viene adottato quasi esclusivamente nelle istituzioni di interesse pubblico che forniscono garanzia di contributo ma dove maggiore è l'esigenza di esaltare il ruolo della solidarietà.

Si noti peraltro che, nella pratica nessun sistema adotta il criterio di un'aliquota variabile (infatti, è possibile utilizzare appropriate metodologie per stabilizzare la variabilità del premio di ripartizione pura).

Essa viene generalmente stabilita a priori (ad esempio nell'AGO è insufficiente a coprire le necessità annue che devono essere soddisfatte con il ricorso alla fiscalità generale).

Inoltre, molti fondi - si pensi alle Casse privatizzate dei liberi professionisti - sono in possesso di riserve proprio in virtù del criterio “a priori” con cui si è stabilito il contributo, nonostante il sistema di finanziamento sia a ripartizione.

2.3.2 La ripartizione a capitali di copertura

Il criterio su cui si basa il sistema finanziario in questione è quello di stabilire il premio annuo in modo che, versato da tutti gli assicurati, sia sufficiente a coprire le obbligazioni relative al valore attuale delle nuove pensioni che vengono liquidate nell'anno a cui il versamento contributivo si riferisce.

Il sistema è analogo al precedente salvo la creazione di una riserva per i pensionati e più precisamente una riserva per ogni generazione di pensionati.

Il patrimonio accumulato rappresenta, pertanto, il capitale necessario alla copertura degli oneri relativi a tutti i pensionati in vigore.

Esso può essere soggetto agli stessi inconvenienti e limiti della ripartizione pura con l'aggiunta di dover affrontare i problemi connessi sia alla gestione finanziaria delle riserve, che alla elaborazione delle previsioni attuariali le quali devono essere, come nella capitalizzazione collettiva, oggetto di una attenta determinazione che può rivelarsi decisiva per l'equilibrio del Fondo.

Tuttavia è innegabile che, la presenza della riserva dei pensionati comporta, come già accennato, un maggiore livello di garanzia per gli iscritti.

3. I metodi di calcolo delle prestazioni

3.1 Descrizione

Un altro elemento fondamentale relativo all’equilibrio dei fondi di previdenza è il metodo con cui si calcolano le prestazioni. Esso è svincolato dal tipo di sistema finanziario di gestione prescelto, ma ovviamente influisce molto sull’entità del premio di equilibrio che si determina in ogni sistema.

3.2 Il metodo di calcolo retributivo

Il metodo in questione opera commisurando le prestazioni al livello retributivo ed alla anzianità maturata dall’assicurato durante la propria carriera lavorativa. E’ il metodo utilizzato fino alla recente riforma dalla Assicurazione Generale Obbligatoria, da tutti i sistemi di previdenza pubblica ed anche dalla maggioranza di Enti e Casse di previdenza privatizzati.

In estrema sintesi, il metodo opera generalmente come segue:

$$P = A \cdot B \cdot R$$

dove

P = pensione annua

A = anzianità maturata al momento del pensionamento

B = percentuale di rendimento della pensione attribuita ad ogni anno di anzianità;

R = retribuzione utile ai fini del pensionamento.

Ad esempio se un iscritto si pone in pensione con 30 anni di anzianità, e con una retribuzione pensionabile pari a 20.000 Euro, la pensione annua corrispondente sarà data da:

$$30 \cdot 2\% \cdot 20.000$$

ovvero

$$60\% \cdot 20.000 = 12.000 \text{ Euro}$$

Bisogna precisare che la percentuale di *rendimento annuo* della pensione può essere diversa nei vari fondi di previdenza ed è, di norma, articolata per scaglioni di ali- quota decrescente al crescere della retribuzione pensionabile.

Per quanto attiene alla *retribuzione pensionabile*, essa può essere l’ultima percepita, oppure la media di un certo numero di retribuzioni percepite (rivalutate o no) e può essere soggetta ad un massimale.

L'*anzianità di servizio* utile al calcolo della pensione è, solitamente, soggetta ad un numero massimo di anni e può essere quella effettivamente maturata presso il fondo, ovvero può includere anche l'anzianità cosiddetta convenzionale (anni di laurea, servizio militare) o quella maturata presso altre gestioni. In questo caso si effettua però una operazione di compensazione da parte dell'iscritto nei confronti del Fondo (riscatto o ricongiunzione) che consiste nel versamento di un contributo una tantum, calcolato ad personam, al fine di riequilibrare i maggiori oneri che il Fondo assume per questa maggiore anzianità non effettiva.

3.3 Il metodo di calcolo contributivo

Il **metodo contributivo** consiste in un semplice accumulo di tutti i contributi versati dall'iscritto su un conto individuale. Detti contributi si incrementano sia in virtù dei versamenti periodici sia in funzione degli interessi che annualmente vengono riconosciuti sulle somme versate: si forma così il “**montante**”.

Al momento del pensionamento il montante accumulato viene trasformato in una rendita vitalizia mediante dei coefficienti attuariali determinati in funzione dell'età del pensionando, del sesso (con alcune eccezioni), della durata media della vita e di un tasso di interesse previsto. I predetti coefficienti possono anche tener conto della eventuale reversibilità della prestazione da erogare.

In pratica per ogni anno il sistema di calcolo del montante osserva il seguente schema:

$$\begin{aligned}
 M_i &= \text{montante dell'anno } i \\
 J_i &= \text{tasso di interesse dell'anno } i \\
 C_i &= \text{contributo versato nell'anno } i \\
 M_{i+1} &= M_i \cdot (1 + J_i) + C_i = \text{montante all'epoca } (i + 1)
 \end{aligned}$$

Al momento del pensionamento se si indica con:

$$\begin{aligned}
 Y &= \text{età di pensionamento} \\
 W &= \text{epoca di pensionamento} \\
 K_y &= \text{coefficiente di trasformazione del montante in rendita relativo all'età } Y \\
 M_w &= \text{montante maturato utile al pensionamento}
 \end{aligned}$$

allora la pensione P è uguale a:

$$P = M_w \cdot K_y$$

Come già accennato è importante evidenziare come il metodo di calcolo della prestazione sia indipendente dal sistema finanziario di gestione. A volte infatti si tende ad associare il sistema della capitalizzazione con il metodo contributivo e il sistema della ripartizione con il retributivo.

Invece, un esempio evidente che questa coincidenza non sussiste, è dato dalla gestione attuale della previdenza dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO). Difatti con l'introduzione della Legge 335/95, le prestazioni calcolate in precedenza per tutti gli iscritti con il metodo retributivo, sono ora determinate per alcuni iscritti con il metodo contributivo, per altri con quello retributivo, infine, per altri ancora, il calcolo adottato è un misto tra i precedenti due.

Si noti però che il sistema finanziario di gestione è rimasto quello della ripartizione pura.

Entrambi i metodi di calcolo delle prestazioni si prestano a delle osservazioni.

Il *metodo retributivo* tende a mantenere una più stretta relazione tra il reddito percepito durante la vita lavorativa e quello da pensionato. Se però l'algoritmo di calcolo non tiene nel dovuto conto il rapporto tra contributi versati e prestazioni erogate, si possono creare, come successo in molti casi del passato, forti iniquità sui trattamenti e generare rischi sull'equilibrio del sistema. Inoltre, se applicato prendendo a base solo un numero limitato di retribuzioni (ad esempio solo le ultime) crea delle iniquità favorendo gli assicurati con una carriera finale fortemente dinamica rispetto a coloro che presentano invece un andamento delle retribuzioni piatto.

Il *metodo contributivo*, invece, lega strettamente la prestazione ai contributi versati, fornendo maggiori garanzie per l'equilibrio del Fondo (sebbene esistano dei problemi di carattere tecnico legati ai coefficienti di trasformazione che non consentono di dare sempre la assoluta garanzia di solvibilità come spesso viene invece affermato). Il limite del metodo risiede invece nel rischio di dare luogo a prestazioni di modesta entità, evento che si può verificare per diversi motivi.

Il primo motivo può essere determinato dalla carriera retributiva: persone con basse retribuzioni si trovano al momento del pensionamento ad avere accumulato un modesto montante che dà luogo a prestazioni altrettanto modeste.

Inoltre, il basso livello reddituale di questi soggetti, non consente, di norma, di accumulare ulteriori risorse da destinare ad altri pilastri previdenziali. Per cui, proprio nel momento di bisogno, quale è quello del pensionamento, si trovano sprovvisti di protezione sociale.

In verità lo stesso fenomeno può verificarsi anche nel sistema retributivo qualora la percentuale di rendimento prevista dall'algoritmo di calcolo risulti troppo bassa ovvero quando non siano previsti degli importi minimi da corrispondere comunque.

Un altro elemento di attenzione del metodo contributivo, può risiedere in una congiuntura economica sfavorevole che non permette ai capitali individualmente accumulati di produrre interessi tali da dare luogo ad una pensione sufficiente.

Se poi i due eventi innanzi citati si verificano contemporaneamente, il livello di protezione sociale può divenire insufficiente. È inoltre importante sottolineare che con il metodo contributivo la protezione per superstiti ed invalidi appare più difficoltosa a causa del maggior onere che ne deriverebbe per la minore presenza della solidarietà.

Sebbene entrambi i metodi di determinazione della pensione siano commisurati alla retribuzione percepita (perché calcolare la pensione su una percentuale della retribuzione o sull'accumulo di una sua aliquota quale è il contributo è in sostanza

analogo, purché l’algoritmo di calcolo sia determinato in modo da non produrre disequilibri) i principi su cui essi si fondano sono diversi.

Il sistema retributivo si basa sul criterio di sostituire parzialmente al reddito che viene a mancare all’atto del pensionamento un altro reddito che, seppure minore, in qualche misura è ad esso paragonabile.

Il sistema contributivo lega la misura della pensione all’accumulo di una percentuale della retribuzione (tale è il contributo) che qualora sia modesta od in concomitanza di tassi di interesse non elevati, se non integrata da altri tipi di risparmio individuale, non consente di mantenere un tenore di vita confrontabile a quello precedente il pensionamento.

Pertanto, come già accennato, gli assicurati con redditi talmente bassi da non poter effettuare risparmi durante la vita attiva, si possono trovare in difficoltà ancora maggiori una volta in pensione.

Occorre infine ribadire che il sistema retributivo, nei casi in cui non venga presa a base l’intera vita lavorativa, tende a premiare le carriere molto dinamiche con forti differenze tra il salario di entrata e quello di uscita mentre quello contributivo è pressoché neutro rispetto alle carriere.

4. Considerazioni conclusive

Come si è potuto notare dagli argomenti esposti nei paragrafi precedenti, l'equilibrio di gestione di un Fondo previdenziale è dipendente da una molteplicità di opzioni di natura tecnica e amministrativa che sovrintendono al funzionamento dell'istituzione.

Ne emerge che non esiste una ricetta valida in senso assoluto, né per quanto riguarda il sistema di finanziamento né per quanto riguarda il metodo di calcolo delle prestazioni.

Ciascuna soluzione presenta, al contempo, aspetti positivi e negativi.

Alcune opzioni sono più adatte in determinate circostanze mentre altre scelte sono più opportune sotto ipotesi diverse.

Inoltre ogni decisione è funzione della finalità che ci si prefigge.

Rimane, però, fondamentale la modalità con cui si impostano tutti i parametri che regolano sia il diritto all'accesso alle prestazioni sia la loro misura indipendentemente dal sistema di calcolo che si adotta.

Quanto sopra è centrale sia relativamente all'equilibrio del Fondo sia per quanto attiene il livello di equità del trattamento di quiescenza.

Invece, molto spesso, le regole di funzionamento del Fondo hanno la loro genesi in una imposizione legislativa oppure in una scelta di tipo politico piuttosto che in una di carattere tecnico attuariale.

E' a questa natura che in definitiva deve essere ascritta la primogenitura della maggior parte dei problemi che, unitamente a quelli oggettivi di carattere economico e demografico, i Fondi di previdenza si trovano ad affrontare oggi.