FORUM ANIA CONSUMATORI

io&rischi® teens

percorso educativo su prevenzione, previdenza, pianificazione

UNITÀ 4

PREVIDENZA

PREVIDENZA

SCHEDA DOCENTI

COMPETENZE ATTESE

- Individuare correttamente il ruolo del risparmio previdenziale
- Acquisire comportamenti consapevoli per ridurre i rischi economici legati all'età anziana

SPUNTO

Il tema della previdenza è tra quelli che generano maggiore ansia e preoccupazione, specie per chi è già inserito nel mondo del lavoro. Rappresenta infatti uno dei problemi maggiori che si pongono in qualunque sistema economico perché da un lato contribuisce a definire le relazioni tra soggetti appartenenti a generazioni diverse, dall'altro aiuta a interpretare il modello delle relazioni tra Stato e cittadini. Su questi temi, si invita a visionare il filmato "Previdenza: parola ai giovani" (su YouTube al link indicato nelle slide), basato su interviste effettuate ai giovani sul tema della previdenza in occasione della Giornata Nazionale della Previdenza.

ATTIVITÀ DIDATTICA

PENSIONE E AUMENTO DEMOGRAFICO

SLIDE 1: si guarda in classe il filmato "Previdenza: parola ai giovani" al link indicato nelle slide e si avvia un breve dibattito.

SLIDE 2 e 3: l'allungarsi della vita media e la diminuzione della natalità, e il conseguente decremento del numero degli occupati, sono fenomeni demografici che hanno influito, e continuano a influire, sul sistema pensionistico pubblico. Si analizza la piramide demografica al 2036.

SLIDE 4 e 5: si stimola la classe a una riflessione sul sistema pensionistico e, in particolare, sulla necessità, in futuro, di mettere da parte dei risparmi per la vecchiaia e si propone l'ATTIVITÀ GUIDATA 1, che aiuta a individuare la cornice di "conoscenze spontanee" sul concetto di previdenza.

SLIDE 6: si dà quindi una definizione di **pensione**: *salario differito, dato dall'accantonamento di una parte di stipendio per avere una rendita per quando non si sarà più in grado di lavorare*. Inoltre, si descrivono diversi tipi di pensione:

- pensione di vecchiaia
- pensione anticipata
- pensione di inabilità
- pensione ai superstiti
- pensione sociale.

SLIDE 7 e 8: partendo da uno schema esemplificativo del previgente sistema retributivo, si illustrano i punti di attenzione del passaggio al sistema contributivo avviato dalla riforma del sistema previdenziale, rispetto alla loro ricaduta sulle nuove generazioni: diminuzione del tasso di sostituzione e necessità di integrare la pensione obbligatoria.

APPROFONDIMENTO: ASSISTENZA E PREVIDENZA

SLIDE dalla I alla IV: è possibile proporre l'approfondimento sul Welfare cliccando su "sistema previdenziale" nella SLIDE 7. Si presenta lo schema sull'organizzazione dello **Stato Sociale** e il richiamo all'art. 38 della Costituzione che ne rappresenta la sintesi più emblematica prefigurata dal Costituente, per poi analizzare l'assistenza sanitaria, l'assistenza sociale e la previdenza sociale. Si sottolinea come, accanto alla concezione di Welfare State tipica degli anni Settanta, si sia affermato negli ultimi decenni, anche alla luce delle crescenti difficoltà di bilancio degli stati nazionali, un'idea di protezione individuale organizzata sulla base di un insieme di interventi, sia pubblici sia privati, di mercato o di solidarietà, che è definito modello di "Welfare mix".

Si tratta di un modello che si pone l'obiettivo di mobilitare le potenzialità esistenti sul territorio, ossia di valorizzare l'idea della **comunità locale** come risorsa per garantire il soddisfacimento dei bisogni (vecchi e nuovi) di cittadinanza, in particolare nei settori della sanità e dell'assistenza, dove si trovano a operare soggetti pubblici (statali e non), accanto a privati e organismi non profit.
In questa prospettiva, Stato, mercato e privato sociale (volontariato e associazionismo non profit, in primo luogo) agiscono in una logica di concorrenza virtuosa, valorizzando la partecipazione, l'integrazione e il lavoro di rete allo scopo di favorire il benessere della comunità.

SLIDE V e VI: si esaminano i due modelli di tutele assicurative pubbliche e private.
La tutela previdenziale garantita dal sistema delle **assicurazioni sociali** è un **interesse pubblico** e come tale deve necessariamente realizzarsi, perché alla base vi è uno stato di bisogno costituzionalmente protetto. Per tale ragione è qui prevalente l'**aspetto solidaristico**, dove cioè non è necessariamente equivalente il contributo versato con la probabilità dei rischi.
Questa equivalenza è invece fondante per il **modello assicurativo privato**. Qui, alla base, c'è l'impegno di molti individui che, nella prospettiva di un rischio comune, **dividono le conseguenze dannose** (sotto il profilo economico) di un evento individuale che porta a una situazione di bisogno. È questo il principio della **mutualità**, che origina dall'idea che gli interessi individuali siano comunque subordinati all'interesse comune.

SLIDE VII e VIII: si analizzano i contenuti e quindi le modalità attraverso le quali si è cercato di dare attuazione al dettato costituzionale in relazione ai temi dell'assistenza e della previdenza.
In particolare è necessario fare riferimento ai servizi offerti da:
- Servizio Sanitario Nazionale (SSN), che opera tramite le ASL (Aziende Sanitarie Locali) amministrate dalle Regioni;
- INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale);
- INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro).

Nel rispetto del principio della solidarietà, fatto proprio da tutti gli Stati moderni, gli enti previdenziali e assistenziali tutelano il lavoratore, garantendo a lui e alla sua famiglia i mezzi economici per condurre una vita dignitosa:
quando non è in grado di effettuare prestazioni lavorative:
- per ragioni di salute (malattia, invalidità provocata da incidenti sul lavoro);
- per cause connesse alla vita familiare (gravidanza e puerperio);
- per il raggiungimento dei limiti di età previsti dalla legge;

quando versa in difficili condizioni economiche:
- per motivi riconducibili alla situazione familiare (numero delle persone a carico);
- a causa di eventi che si riflettono sull'azienda in cui lavora, provocandone il ridimensionamento, la riconversione o la chiusura e, quindi, la perdita del posto di lavoro.

Al termine è possibile svolgere l'**ATTIVITÀ GUIDATA**, orientata a verificare la conoscenza delle tipologie di prestazioni previdenziali, a cui gli studenti possono rispondere per alzata di mano.

SSN

*Il **Servizio Sanitario Nazionale** effettua a favore del lavoratore visite mediche (generiche e specialistiche), prestazioni farmaceutiche e ricoveri ospedalieri (tramite le ASL), in caso di malattia, maternità, infortunio e malattie professionali contratte nello svolgimento dell'attività lavorativa.*
Al Servizio Sanitario Nazionale, inoltre, sono demandati compiti relativi alla vigilanza sull'igiene nei luoghi di lavoro.

INAIL

*L'**INAIL** gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni che si verificano sul luogo di lavoro e le malattie professionali, ossia quelle provocate dallo svolgimento delle mansioni assegnate al dipendente.*
L'INAIL garantisce al lavoratore:
- *in caso di **infortunio**, un trattamento economico rapportato alla retribuzione nel periodo in cui non è in grado di eseguire le prestazioni di lavoro;*
- *in caso di **malattia professionale**, un'integrazione salariale per consentirgli di provvedere con idonee terapie a recuperare la capacità lavorativa;*
- *in caso di **invalidità permanente**, o ai familiari, in caso di morte del lavoratore, rispettivamente un assegno mensile o una rendita.*

INPS

*L'**INPS** tutela tutti i lavoratori dipendenti pubblici o privati e la maggior parte dei lavoratori autonomi, garantendo:*

- *la **pensione di vecchiaia** al raggiungimento dell'età stabilita dalla legge;*
- *la **pensione di inabilità** provocata da infermità fisica o mentale, che comporta l'inabilità parziale o totale al lavoro;*
- *la **pensione ai superstiti**, che può essere corrisposta ai familiari in caso di morte del lavoratore (indiretta) o del pensionato (di reversibilità);*
- *la **pensione anticipata**, prevista per i lavoratori che hanno raggiunto una determinata età (fissata dalla legge) e che abbiano versato i contributi previdenziali per un numero minimo di anni, anch'essi indicati dalla legge;*
- *la **pensione sociale**, prevista per lavoratori con più di 65 anni e con reddito inferiore a certi limiti, aggiornati annualmente;*
- *il trattamento economico sostitutivo della retribuzione in caso di **malattia** o di **gravidanza**;*
- *un'**indennità giornaliera** in caso di disoccupazione involontaria (dovuta, ad esempio, al dissesto economico dell'azienda);*
- *un'indennità commisurata alla retribuzione, se il lavoratore viene collocato in **Cassa Integrazione Guadagni** (CIG), un istituto di cui si avvalgono le imprese in crisi;*
- *un'**integrazione della retribuzione** della durata di 24 mesi, quando l'impresa ricorre ai contratti di solidarietà;*
- *un'**indennità di mobilità**, quando il lavoratore, già ammesso al trattamento della CIG, viene iscritto in un'apposita lista di mobilità dall'azienda;*
- *un'integrazione della retribuzione, a titolo di **assegno per il nucleo familiare**, per lavoratori che hanno persone a carico e un reddito familiare non superiore a certi limiti.*

La CIG e i contratti di solidarietà rappresentano i cosiddetti gli ammortizzatori sociali, vale a dire gli strumenti predisposti dal legislatore per prevenire crisi sociali che si verificherebbero in caso di rapidi e significativi aumenti della disoccupazione.

I PILASTRI DEL SISTEMA PREVIDENZIALE

SLIDE 9 e 10: il sistema previdenziale oggi si fonda su 3 pilastri: **1)** la **previdenza sociale obbligatoria**; **2)** la **previdenza complementare**; **3)** i **risparmi individuali**.
Il primo pilastro, la **previdenza sociale obbligatoria**, è gestito fondamentalmente dall'INPS: è in atto il passaggio al **metodo contributivo**, nel quale le pensioni percepite sono collegate ai **contributi versati** nel corso di tutta la vita lavorativa del dipendente, dall'età alla quale il lavoratore accede alla pensione e da un **rendimento** legato al tasso di crescita del prodotto interno lordo.
Con il meccanismo finanziario del metodo retributivo i contributi versati dal singolo lavoratore sono utilizzati (ripartiti) per pagare le rendite di chi si trova oggi in pensione. Nel sistema contributivo, al contrario, i contributi sono accumulati e investiti allo scopo di rifinanziare le pensioni del futuro, cioè dei soggetti che li hanno versati.

SLIDE 11: il secondo pilastro è quello della **previdenza complementare**, rappresentata da **Fondi pensione chiusi o negoziali**, **Fondi pensione aperti** e PIP, **Piani Individuali Pensionistici** – la cui funzione è quella di concorrere a "integrare" la pensione pubblica, destinata a ridursi significativamente rispetto a quella garantita dal previgente sistema (in particolare con una sensibile diminuzione del **tasso di sostituzione** tra ultimo stipendio percepito e pensione del lavoratore).

La differenza sostanziale tra la previdenza obbligatoria e quella complementare è rappresentata dalla *diversa destinazione dei contributi versati*:
- nella previdenza obbligatoria essi vanno a pagare le **rendite ai pensionati**;
- nella previdenza complementare essi entrano nel **conto previdenziale di ciascun iscritto** e, nel corso degli anni, attraverso opportuni investimenti da parte del gestore del fondo, costituiscono la base per l'erogazione delle pensioni complementari.

I **fondi pensione** sono disciplinati da diversi provvedimenti legislativi che ne stabiliscono le caratteristiche nonché le modalità di accesso e di funzionamento. Ai fondi pensione possono accedere lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, professionisti e altre categorie di soggetti, come ad esempio le casalinghe.
I fondi pensione italiani destinati ai lavoratori dipendenti sono "a contribuzione definita", nel senso che l'aderente conosce l'ammontare dei suoi versamenti, mentre i risultati finali, in termini di rendimento, dipendono dagli investimenti (di natura **finanziaria**) che i "gestori" dei fondi realizzano.

Le tre forme di previdenza complementare:

- **SLIDE 12**: ***fondi pensione chiusi o negoziali*** *ad adesione collettiva, organizzati su iniziativa delle parti sociali (sindacati, aziende, associazioni di categoria) e istituiti con la contrattazione collettiva nel settore del lavoro dipendente e con accordi tra gli aderenti per i lavoratori autonomi. Possono essere alimentati anche con quote del TFR del lavoratore.*
- **SLIDE 13**: ***fondi pensione aperti*** *ad adesione collettiva e individuale, istituiti da banche, SIM (Società di Gestione del Risparmio), compagnie di assicurazione, che si rivolgono a quei lavoratori, dipendenti o autonomi, per i quali non operano i "fondi chiusi". A questi fondi possono aderire anche le aziende, qualora lo concordino con i lavoratori. Essi sono alimentati da versamenti dei lavoratori, dal TFR e, in caso di adesione dell'azienda, anche con versamenti da parte di questa.*
- **SLIDE 14**: ***Piani Individuali Pensionistici (PIP)****, che consentono di costruire una forma di previdenza anche a soggetti che non sono titolari di reddito da lavoro o da impresa e si realizzano mediante la stipulazione di apposite polizze assicurative (ovvero di contratti di assicurazione sulla vita a scopo previdenziale). Il funzionamento dei PIP è molto semplice: l'assicurato versa dei premi per un certo periodo di tempo, anche in modo discontinuo. Al termine di tale periodo riceverà una rendita proporzionale alla somma versata.*

I fondi pensione non possono gestire direttamente i capitali raccolti, ma devono affidarli a società specializzate (banche, SIM, società di gestione del risparmio, compagnie di assicurazione), la cui attività è soggetta al controllo della Commissione di Vigilanza sui fondi Pensione (**COVIP**) che ne assicura la gestione prudente e rigorosa nell'interesse e nella tutela degli iscritti.

SLIDE 15: si coglie il riferimento al TFR, come possibile forma di finanziamento dei Fondi pensione, per richiamarne il significato e la possibilità – nel caso di un giovane alla prima assunzione, il dovere di scelta – di destinare le sue quote ancora da maturare a una forma di previdenza complementare.

SLIDE 16: con uno schema viene illustrato il funzionamento di un Fondo Pensione, dove il contributo del lavoratore ed eventualmente quello del datore di lavoro, in caso di lavoro dipendente e di adesione a fondi collettivi, vengono investiti tenendo conto delle finalità previdenziali e non speculative, per formare quel capitale che potrà essere liquidato in un'unica soluzione o trasformato in rendita. La **rendita**, distribuendo nel tempo il risparmio accumulato, va a sommarsi alla pensione obbligatoria, migliorando la situazione economica di pensionato.

SLIDE 17: al termine la classe può svolgere l'**ATTIVITÀ GUIDATA 2**, orientata ad individuare in modo corretto il rapporto causa/effetto e le sue conseguenze sul sistema pensionistico.

SLIDE 18 e 19: per un giovane è indispensabile pensare già oggi alla previdenza. In virtù della forte riduzione della pensione, va ricordato come l'utilizzo di **buoni lavoro** (o voucher) per i lavori occasionali e/o il **riscatto della laurea** sono strumenti da non trascurare. Soprattutto diventa prioritario aderire alla previdenza complementare e prima avviene la scelta, più aumenta il valore di quanto verrà percepito a fine contribuzione. Vanno sottolineati i vantaggi economici e fiscali, e la possibilità da parte dei genitori di aprire una posizione di previdenza complementare per i loro figli, versando i primi contributi, sino a quando essi non saranno in grado di farlo da soli. Tutto ciò in un patto generazionale che riduce la disparità di trattamento fra chi ha già smesso di lavorare e chi si accinge a farlo.

SLIDE 20: l'esempio di calcolo permette di far comprendere il meccanismo della capitalizzazione composta, in base al quale i versamenti effettuati in giovane età producono interessi per un arco di tempo più lungo e, rimanendo capitalizzati, producono ulteriori interessi. Di qui, la convenienza a iniziare quanto prima a contribuire anche con piccoli versamenti.
A disposizione dei docenti sull'area riservata del sito **www.ioeirischi.it**, c'è anche il **foglio excel** della simulazione (con un tasso puramente esemplificativo), in cui i ragazzi possono inserire dati diversi per appurare come cambia la rendita finale. L'ammontare totale della somma versata dipende sia dall'importo delle rate versate che dal numero delle stesse.

SLIDE 21 e 22: al termine, gli studenti, divisi in piccoli gruppi, possono affrontare il **FOGLIO DI LAVORO 1**, che propone una lettura ragionata e un esercizio sul tema della gestione del TFR, e il **FOGLIO DI LAVORO 2**, che ha lo scopo di sensibilizzare i ragazzi sulla necessità di attivarsi in prima persona sul problema della previdenza complementare.

CONCLUSIONI

Per verificare quanto appreso, si può chiedere agli studenti di costruire una **MAPPA CONCETTUALE** sui temi trattati.

ARTICOLAZIONE E TEMPI DELL'UNITÀ DIDATTICA

L'attività trova il suo sviluppo ideale in un'aula dotata di LIM o in un Laboratorio dotato di collegamento Internet con l'utilizzo, da parte del docente, di un videoproiettore con cui illustrare le slide guida del percorso. Se il docente non dispone di un videoproiettore, si consiglia di provvedere a dotare ogni postazione degli allievi delle necessarie slide.

Sulla base di quanto emerso dalla sperimentazione del progetto, i Fogli del lavoro sono stati inseriti al termine della presentazione delle slide, per ottimizzare la gestione della lezione; il docente, a piacere, può ovviamente decidere di impostare l'unità didattica come preferisce. Le attività guidate, invece, si gestiscono durante la lezione, sugli stimoli proposti nelle relative slide.

1 PENSIONE E AUMENTO DEMOGRAFICO

40

- **SLIDE 1**: link al **video Previdenza: parola ai giovani** e breve dibattito
- **SLIDE 2, 3 e 4**: si introduce il tema del rapporto tra sistema previdenziale e incremento demografico, e la conseguente diminuzione del numero degli occupati, invitando i ragazzi a riflettere sul loro futuro.

- **SLIDE 5**: si conduce l'**ATTIVITÀ GUIDATA 1**, con lo scopo di riprendere i contenuti del filmato e far emergere le opinioni dei ragazzi.

- **SLIDE 6**: si dà una definizione di pensione e si descrivono brevemente le principali tipologie.
- **SLIDE 7 e 8**: si affrontano gli effetti dell'aumento demografico e delle novità introdotte nell'attuale sistema pensionistico.

2 I PILASTRI DEL SISTEMA PREVIDENZIALE

50

- **SLIDE dalla 9 alla 16**: si descrivono le forme di previdenza complementare e le loro caratteristiche.

- **SLIDE 17**: si conduce l'**ATTIVITÀ GUIDATA 2**, con lo scopo di individuare cause e conseguenze della crisi del sistema previdenziale.

- **SLIDE 18, 19 e 20**: si discute di cosa può fare un giovane alla luce dei cambiamenti nel sistema previdenziale e si riflette sull'esempio proposto di capitalizzazione composta.

3 APPROFONDIMENTO: ASSISTENZA E PREVIDENZA

20

- **SLIDE dalla I alla VII**: si approfondisce il significato di assistenza e previdenza e si illustra il modello delle assicurazioni sociali e private, spiegando lo scopo solidaristico e mutualistico.

- **SLIDE VIII**: si conduce l'**ATTIVITÀ GUIDATA** con lo scopo di verificare la conoscenza delle tipologie di prestazioni previdenziali.

LAVORO A PICCOLI GRUPPI

20

Si propongono agli studenti:

- **FOGLIO DI LAVORO 1**, sulla gestione del TFR, affrontato nella slide 15.
- **FOGLIO DI LAVORO 2**, dove si propone una lettura sulla previdenza integrativa, tema affrontato nelle slide dalla 11 alla 16.

Sul sito **www.ioeirischi.it** sono presenti altri Fogli di lavoro relativi a questa Unità da proporre alla classe.

PREVIDENZA

FOGLIO DI LAVORO 1

A LAVORO IN PICCOLI GRUPPI

Leggere il seguente brano e successivamente – con l'ausilio delle opzioni suggerite – completare la mappa proposta.

TFR e fondi pensione

I fondi pensione possono essere alimentati anche con quote del TFR che matura annualmente, nel senso che i lavoratori possono decidere di **destinare per intero o in parte a un fondo pensione il TFR** che via via si va formando.

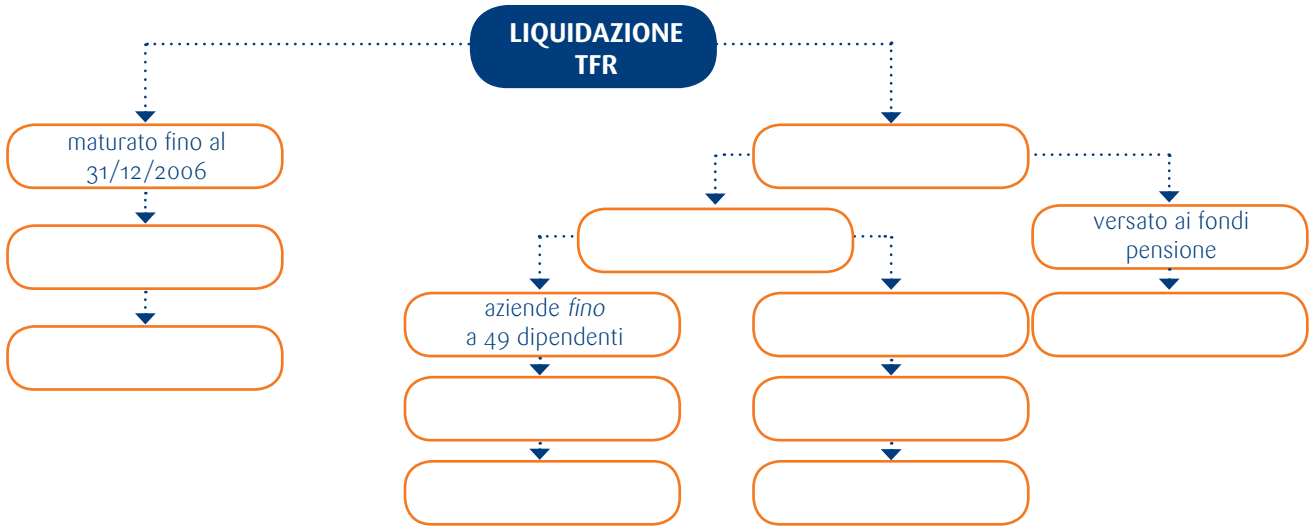
Il **trattamento di fine rapporto è una forma di retribuzione differita che spetta alla cessazione del rapporto lavorativo sotto forma di liquidazione una tantum o di pensione complementare.**

La riforma della previdenza complementare (legge 27/12/2006 n. 296) *a partite dal 1° gennaio 2007* consente ai lavoratori subordinati di lasciare in azienda (*scelta reversibile*) o devolvere ad un fondo pensione (*scelta irreversibile*) il TFR maturato. Il TFR accantonato sino al 31/12/2006 permane in azienda e sarà gestito come in precedenza (alla fine di ogni anno viene rivalutato secondo parametri previsti dalla legge e al termine del rapporto lavorativo verrà corrisposto al dipendente in uscita, al netto delle ritenute fiscali previste).

Le quote maturate dal 1° gennaio 2007 che non vengano devolute a un fondo pensione subiscono un trattamento differenziato a seconda che l'azienda occupi fino a 49 dipendenti, o di più. Nel primo caso, le quote di TFR rimangono in azienda; nel secondo, le quote maturate sono versate mensilmente al Fondo di tesoreria dell'INPS. Alla cessazione del rapporto di lavoro l'azienda liquiderà il TFR al dipendente per conto dell'INPS.

Inserite in modo corretto nel grafico le voci qui sotto.

liquidato e pagato dall'azienda	aziende *oltre* 49 dipendenti	liquidato e pagato dall'azienda	rimane in azienda	liquidato e pagato dall'azienda per conto dell'INPS
è versato al Fondo di tesoreria dell'INPS	maturato dal 01/01/2007	rimane in azienda	liquidato dal fondo come pensione complementare	non versato ai fondi pensione



Gruppo di lavoro composto da .....

.....

Classe..... Data.....

PREVIDENZA

FOGLIO DI LAVORO 2

A LAVORO IN PICCOLI GRUPPI

Come efficacemente illustrato nell'articolo del Sole 24 Ore già richiamato nelle slide, sui conti del Welfare incombe un rischio longevità. I rischi non sono eliminabili, ma si può fare in modo di minimizzarli.
Nel caso del Welfare esistono molti strumenti, alcuni pubblici e obbligatori, altri privati e integrativi dei precedenti. Esiste però un problema che può aggravare il rischio: la non conoscenza degli strumenti a disposizione.

Leggete il brano che segue, tratto dal documento pubblicato nel 2010 dalla Banca d'Italia (www.bancaditalia.it, nella sezione Pubblicazioni economiche > Questioni di economia e finanza (Occasional papers) > n. 77 - Le scelte previdenziali nell'indagine sui bilanci delle famiglie della Banca d'Italia):

"... 3.5 *Conoscenza delle regole della previdenza complementare e della posizione individuale.*
Nell'indagine sono state inserite alcune domande volte a valutare il grado di conoscenza da parte dei lavoratori delle principali caratteristiche del sistema della previdenza complementare. In particolare agli intervistati sono state poste domande relative ai seguenti aspetti: i vantaggi fiscali di cui godono i fondi pensione rispetto ad altri strumenti finanziari, la possibilità di riscatto di una parte del capitale accumulato in un fondo pensione, l'esistenza di comparti di investimento con rendimenti minimi garantiti, la regola di calcolo della pensione offerta da un fondo pensione.
Dai risultati emerge che il livello di informazione delle famiglie sulle regole della previdenza complementare è assai contenuto: appena il 3 per cento delle famiglie ha risposto correttamente a tutte le domande mentre oltre il 40 per cento ha sbagliato tutte le risposte (...). In particolare, solo il 28 per cento delle famiglie sa che le forme di previdenza complementare godono di vantaggi fiscali, il 35 per cento che è possibile ritirare parte della ricchezza accumulata o che esistono linee di investimento a rendimento garantito, il 20 per cento che la previdenza complementare non garantisce una quota fissa dell'ultimo salario. Il grado di conoscenza risulta inferiore per i lavoratori giovani, per quelli con minore reddito e con un più basso grado di istruzione e per i lavoratori del Sud e delle Isole; è invece maggiore tra coloro che aderiscono alla previdenza complementare."

Riprendiamo alcuni dei quesiti posti. Voi come rispondereste?

a. Conoscete la regola di calcolo della pensione offerta da un fondo pensione?
b. Esiste la possibilità di riscatto di una parte del capitale accumulato in un fondo pensione?
c. Di quali vantaggi fiscali godono i fondi pensione rispetto ad altri strumenti finanziari?

.....

.....

.....

Lavorando in gruppo, con a disposizione un PC, provate a trovare le risposte attraverso una ricerca in Internet e a farne un articolo da presentare in classe, nel giornale della scuola o in rete.

Gruppo di lavoro composto da .....

.....

Classe..... Data.....