



SENATO DELLA REPUBBLICA
COMMISSIONE LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE

**Indagine conoscitiva sulla disciplina delle forme
pensionistiche complementari**

**AUDIZIONE DEL FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE NEGOZIALE
“COMETA “**

Roma, 12 gennaio 2010

Signor Presidente, Onorevoli Senatori, Signore e Signori,
desideriamo innanzitutto ringraziarVi per aver voluto audire il Fondo Cometa nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari.

È fatto acquisito che lo sviluppo della previdenza complementare sia necessario per garantire un tenore di vita adeguato a coloro che andranno in pensione nei prossimi anni e che saranno interessati dalle riforme della previdenza pubblica, di primo pilastro.

Prima di esporre alcune nostre considerazioni sui possibili sviluppi della previdenza complementare nel Paese, ci sia consentito illustrare sinteticamente le caratteristiche del Fondo COMETA .

Cometa è il Fondo Pensione Complementare - senza scopo di lucro - dei lavoratori metalmeccanici – orafi e argentieri, che vede l'associazione diretta fra lavoratori e imprese ed i cui beneficiari sono esclusivamente i lavoratori associati.

Cometa è stato costituito come forma di associazione il 21 ottobre 1997 per un accordo tra le organizzazioni di categoria delle imprese (Federmeccanica, Assital e Intersind) e dei lavoratori (Fim, Fiom, Uilm e Fismic).

Cometa è stato autorizzato all'esercizio dalla Commissione di Vigilanza e Controllo sui Fondi Pensione (COVIP) l'11 novembre 1998, ed è iscritto all'albo dei Fondi Pensione con il numero 61

Cometa aderisce ad Assofondipensione, l'Associazione dei fondi pensione negoziali promossa da Confindustria, CGIL, CISL e UIL e al momento aperta alla partecipazione di Confcommercio, Confservizi, delle Centrali Cooperative e dell'UGL.

➤ DESTINATARI

Sono destinatari del Fondo, i lavoratori, dipendenti, del settore metalmeccanico, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai CCNL 5 luglio 1994 e 9 luglio 1994 e successive modificazioni, e quelli del settore orafa-argentiero industria, in attuazione dell'accordo 1 febbraio 1999 e successive modificazioni.

Hanno diritto ad associarsi volontariamente a Cometa tutti i lavoratori delle imprese che applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sopradetto e sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro citate nel paragrafo precedente.

➤ LA CONTRIBUZIONE AL FONDO

I contributi, citati nella tabella che segue, sono versati con periodicità trimestrale.

| I VERSAMENTI MINIMI A COMETA | | | | DECORRENZA E PERIODICITA' |
|--|------------------|---|---|---|
| | Quota minima TFR | Contributo minimo a carico del lavoratore (1) | Contributo minimo a carico del datore di lavoro | |
| Lavoratori occupati dopo il 28.04.1993 | 100% | 1,20% | 1,20% | I contributi a Cometa sono versati con periodicità trimestrale e la data di versamento ricade entro il giorno 20 del mese successivo al trimestre cui si riferisce la contribuzione |
| Lavoratori già occupati al 28.04.1993 | 40% | 1,20% | 1,20% | |
| Apprendisti assunti dopo il 01.03.2006 | 100% | 1,50% | 1,50% | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

¹ Fermo restando il contributo minimo a carico del lavoratore per avere diritto al contributo del datore di lavoro, il lavoratore può fissare liberamente una misura maggiore di contribuzione secondo gli accordi contrattuali delle parti. La misura di contribuzione è scelta dal lavoratore al momento dell'adesione e può essere successivamente variata.

➤ I COSTI

Sono destinati al finanziamento delle spese di Cometa le quote associative, il cui ammontare è stabilito annualmente dall'Assemblea dei delegati su proposta del Consiglio di Amministrazione.

| Tipologia di costo | Importo e caratteristiche |
|--|--|
| Spese di adesione | 5,16€ a carico del lavoratore aderente da versare in unica soluzione all'atto dell'adesione(*). L'ammontare della spesa di adesione una tantum è fissata dalle Parti Istitutive. |
| Spese da sostenere durante la fase di accumulo: | |
| Direttamente a carico dell'aderente | 16€ quota annuale associativa prelevate trimestralmente (4€ a trimestre) all'atto del versamento della contribuzione ovvero, in mancanza di versamenti, dalla posizione individuale con medesima scadenza. L'ammontare della quota associativa è stabilito annualmente dall'Assemblea dei delegati su proposta del Consiglio di amministrazione |
| Indirettamente a carico dell'aderente: | |
| Commissioni di gestione | |
| - Comparto Monetario Plus | 0,05% annuo, calcolato sul patrimonio del Comparto. Le |

| | |
|----------------------|--|
| | commissioni sono corrisposte ai gestori trimestralmente sulla base del Patrimonio medio mensile gestito. Commissioni Banca Depositaria: 0,012% onnicomprensivo annuo calcolato sul patrimonio del Comparto. Le commissioni sono corrisposte alla Banca Depositaria trimestralmente |
| - Comparto Sicurezza | 0,13% annuo, calcolato sul patrimonio del Comparto. Le commissioni sono corrisposte ai gestori trimestralmente sulla base del Patrimonio medio mensile gestito. Commissioni Banca Depositaria: 0,018% onnicomprensivo annuo calcolato sul patrimonio del Comparto. Le commissioni sono corrisposte alla Banca Depositaria trimestralmente |
| - Comparto Reddito | 0,08% annuo, calcolato sul patrimonio del Comparto. Le commissioni sono corrisposte ai gestori trimestralmente sulla base del Patrimonio medio mensile gestito. Commissioni Banca Depositaria: 0,021% onnicomprensivo annuo calcolato sul patrimonio del Comparto. Le commissioni sono corrisposte alla Banca Depositaria trimestralmente |
| - Comparto Crescita | 0,12% annuo, calcolato sul patrimonio del Comparto. Le commissioni sono corrisposte ai gestori trimestralmente sulla base del Patrimonio medio mensile gestito. Commissioni Banca Depositaria: 0,022% onnicomprensivo annuo calcolato sul patrimonio del Comparto. Le commissioni sono corrisposte alla Banca Depositaria trimestralmente |

(*) Una ulteriore quota pari a € 5,16 è direttamente a carico del datore di lavoro.

➤ L'INDICATORE SINTETICO DEI COSTI

L'indicatore sintetico dei costi (ISC), calcolato secondo una metodologia analoga per tutte le forme di previdenza complementare, consente di avere, in modo semplice e immediato, un'idea di quanto i costi complessivi praticati dalla forma pensionistica complementare incidono percentualmente ogni anno sulla posizione individuale.

| Indicatore sintetico dei costi | Anni di permanenza | | | |
|--------------------------------|--------------------|---------|---------|---------|
| | 2 anni | 5 anni | 10 anni | 35 anni |
| Monetario Plus | 0,7764% | 0,3131% | 0,1758% | 0,0855% |
| Sicurezza | 0,8558% | 0,3927% | 0,2555% | 0,1652% |
| Reddito | 0,8124% | 0,3492% | 0,2119% | 0,1217% |
| Crescita | 0,8503% | 0,3871% | 0,2499% | 0,1597% |

Il fattore costo, in un investimento dall'orizzonte temporale medio lungo, può incidere in modo significativo sulla misura del montante finale e della rendita cui il lavoratore accede al momento del pensionamento. Ipotizzando, infatti, un piano previdenziale senza costi, su un periodo di partecipazione di 35 anni, la percentuale di abbattimento della prestazione pensionistica finale è, rispettivamente, del 10%, 20% e 33% a fronte di ISC pari allo 0,5%, all'1% e al 2,5%.

➤ L'INFORMAZIONE AGLI ISCRITTI

Per promuovere lo sviluppo di informazioni che facilitino, per i lavoratori aderenti al Fondo, la conoscenza e il controllo costante del proprio profilo di investimento, Cometa ha creato:

- il sito internet www.cometafondo.it, caratterizzato da un'area ad accesso pubblico, un'area ad accesso privato e un'area di accesso alle aziende che prevedono l'autenticazione. Nel 2009 gli accessi al sito internet sono stati più di 1.500.000.
- Il Fondo si è inoltre dotato di un *call center*. Nel 2009 le chiamate evase dal call center sono state oltre 130.000 .

Inoltre, al fine di permettere agli associati di effettuare una scelta consapevole, Cometa mette in campo tre tipi di strumenti di valutazione, disponibili sul sito internet www.cometafondo.it:

- il **Progetto esemplificativo**: uno strumento elaborato secondo le indicazioni fornite dalla COVIP, che fornisce agli aderenti indicazioni sulla possibile evoluzione della posizione individuale nel tempo e sull'importo delle prestazioni che potrebbero ottenere al momento del pensionamento. Si tratta di una mera proiezione, basata su ipotesi e dati stimati; pertanto, gli importi effettivamente spettanti potranno essere diversi da quelli risultanti. Il Progetto è però utile per avere un'idea immediata del piano pensionistico che l'aderente sta costruendo e di come gli importi delle prestazioni possono variare, al variare, ad esempio, della contribuzione, delle scelte di investimento e dei costi.
- **Calcola la tua pensione**: uno strumento agile per calcolare, sulla base della legislazione vigente della previdenza obbligatoria, quale sarà l'ammontare stimato della pensione pubblica.
- il **Personal Pension Planning**: uno strumento di simulazione attivo sul sito per chi desidera effettuare personalmente la stima della propria posizione previdenziale complementare.

Per un'analisi degli aderenti e delle scelte di investimento si veda il documento [allegato 1](#)

➤ RINNOVO DELLE CONVENZIONI DI GESTIONE FINANZIARIA

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo Cometa, alla luce della prossimità della scadenza dei mandati di gestione finanziaria, è pervenuto alla rimodulazione dei quattro Comparti attualmente esistenti.

Al fine di conseguire un'adeguata copertura previdenziale complementare per gli associati, la formulazione delle nuove linee di investimento è avvenuta tenendo conto di un dettagliato studio sulla popolazione degli aderenti, che ha condotto ad analizzarne la composizione demografica, le preferenze per i diversi profili di rischio rendimento e i bisogni pensionistici.

Per i Comparti che non prevedono garanzie di rendimento, è stato ridotto il profilo di rischio, pur mantenendo inalterato l'obiettivo di rendimento.

Per quanto riguarda, invece, il Comparto Garantito si è intervenuto principalmente sulla durata e sulle garanzie richieste.

Di seguito si riportano le principali caratteristiche dei quattro comparti.

- Comparto Sicurezza

L'attuale durata quinquennale della convenzione è stata portata a 10 anni e la garanzia di rendimento è stata agganciata all'andamento del Tasso Massimo Garantibile (TMG) sui contratti assicurativi di ramo VI. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno richiedere ai gestori finanziari candidati due diverse alternative in ordine alle opzioni di garanzia, così come di seguito riassumibili:

- a) Rendimento minimo annuo garantito per il primo triennio pari al maggiore tra il TFR di fine anno ed il TMG rilevato entro il mese di gennaio di ogni anno e applicato ai conferimenti ricevuti a decorrere dal primo maggio successivo. Dal quarto anno in poi, rendimento minimo annuo garantito pari al TMG rilevato come sopra indicato. La garanzia di rendimento viene riconosciuta alla scadenza della convenzione.
- b) Rendimento minimo annuo garantito pari al TMG da riconoscersi alla scadenza della convenzione. Il TMG annuale verrà rilevato entro il mese di gennaio di ogni anno e verrà applicato ai conferimenti ricevuti a decorrere dal primo maggio successivo. Possibilità di modificare il TMG relativo al primo conferimento (zainetto iniziale) al quinto anno nel caso in cui il TMG in vigore al quinto anno risulti maggiore di uno spread almeno pari allo 0,5%.

A fronte di una durata decennale è previsto il blocco di nuovi ingressi dal termine

del quinto anno in poi, in modo da tutelare gli iscritti da possibili ingressi di altri aderenti negli ultimi anni di vita del comparto, ingressi che potrebbero condurre ad una riduzione del valore di quota. E' prevista la contestuale partenza di un nuovo comparto della stessa durata e con le medesime garanzie per i nuovi aderenti che, successivamente al primo quinquennio, scelgono di aderire al comparto garantito.

Nel rispetto del d.lgs. 252/05 è stato previsto di estendere l'efficacia della garanzia, oltre che alla scadenza della convenzione, anche al verificarsi degli eventi di seguito elencati:

- decesso;
- riscatto per invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo;
- riscatto per cessazione dell'attività lavorativa che comporti un periodo di disoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi;
- esercizio del diritto alla prestazione pensionistica, a condizione che sussistano i requisiti di cui all'articolo 11 comma 2 del d.lgs. 252/05 nel caso di trasformazione in rendita di almeno il 50% del montante accumulato. Nel caso di riscatto del montante maturato la garanzia sarà limitata al capitale pari alla somma dei valori e delle disponibilità conferite in gestione.

Sono state, inoltre, richieste le seguenti garanzie opzionali:

- anticipazioni per spese sanitarie per terapie e interventi straordinari;
- nel caso di riscatto/trasferimento derivante da perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo decorsi 3 anni dall'ingresso del comparto a partire dal 1 maggio 2010, la garanzia sarà limitata al capitale pari alla somma dei valori e delle disponibilità conferite in gestione.

Ferma restando la richiesta di rendimento a scadenza pari al TMG, e le coperture per eventi previste dal dlgs 252/05 così come richiesto dal bando, la compagnia può riservarsi la facoltà di proporre e quotare un livello di garanzia differente per gli altri eventi (anticipazioni per spese sanitarie, riscatto/trasferimento per perdita dei requisiti).

- **Comparto Monetario Plus**

Il patrimonio del comparto viene investito in strumenti finanziari di natura obbligazionaria, in quanto la linea di investimento è finalizzata alla conservazione del capitale e ad un rendimento in linea con i tassi dei mercati monetari.

La scelta del *benchmark*, composto per il 95% da obbligazioni governative a breve scadenza e per il restante 5% da obbligazioni *corporate* "investment grade" a breve scadenza, è stata motivata dall'intento di ridurre la probabilità di incorrere in riduzioni del valore di quota in un singolo trimestre. Pur inserendo nel *benchmark* una quota del 5% di obbligazioni *corporate*, limitandone al 10% il tetto massimo raggiungibile attraverso l'*Asset Allocation* Tattica, si è proceduto ad una riduzione del

rischio del comparto.

- Comparto Reddito/Comparto Crescita

Fermi restando i differenti profili rischio/rendimento, in entrambi tali comparti si è proceduto ad una riduzione del rischio attraverso una diminuzione della componente azionaria.

Inoltre, sono state introdotte nuove classi di investimento quali *Real Estate*, *Private Equity* e *Commodity* al fine di ottenere una maggiore diversificazione del portafoglio, una riduzione della correlazione tra gli *assets* e una difesa dalla pressione inflazionistica.

Un'ulteriore riduzione della componente rischiosa dei comparti sarà inoltre attuata attraverso la copertura dell'esposizione al rischio di cambio, verso l'Euro, delegata ad un unico gestore, mediante un specifico procedimento di selezione.

È appena il caso di soggiungere che la scelta dei *benchmark* dei quattro comparti terrà conto anche delle informazioni richieste ai gestori in merito ad indici SRI.

➤ GLI ORGANI DEL FONDO

Gli organi di Cometa sono l'Assemblea dei Delegati, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindaci.

In armonia con quanto prescritto dalla legge, tali organismi sono elettivi, bilaterali e paritetici. Tutti i componenti degli organi durano in carica tre anni.

Per completezza precisiamo che i componenti dell'Assemblea non percepiscono alcun compenso. Il compenso annuale lordo, comprensivo della partecipazione alle commissioni consiliari, dei consiglieri di amministrazione è di Euro 9.085, quello del Presidente di Euro 11.670. I componenti del Collegio sindacale percepiscono un compenso annuale lordo pari ad Euro 10.330, il Presidente del Collegio percepisce un compenso lordo di Euro 15.495.

Onorevole Presidente, Onorevoli Senatori,

questa breve introduzione sul Fondo Cometa non fa supporre che la nostra realtà è, di fatto, collocata – dopo l'Inps e l'Inpdap – al terzo posto nel sistema previdenziale italiano.

Tuttavia, considerando che i primi due sono Enti ad aggregazione obbligatoria, Cometa si colloca al primo posto, essendo ad aggregazione volontaria.

È per questo motivo che ci permettiamo di svolgere alcune considerazioni sui possibili sviluppi della previdenza complementare.

RIPRESA DELLA CAMPAGNA DI INFORMAZIONE, PER UNA ADESIONE CONSAPEVOLE

Alla luce del ruolo che il secondo pilastro previdenziale assume nei moderni sistemi di *welfare*, appare di fondamentale importanza l'adozione di norme e di prassi che consentano ai lavoratori italiani una reale e piena adesione consapevole alla previdenza complementare.

Tale adesione potrà essere realizzata solo attraverso il coinvolgimento pieno e coordinato di tutti i soggetti interessati.

In primo luogo appare di fondamentale importanza il ruolo delle Istituzioni, cui si chiede di voler considerare l'opportunità di realizzare una nuova campagna informativa, condivisa con le parti sociali e le associazioni di rappresentanza delle forme pensionistiche complementari, costruita anche alla luce della verifica di ciò che è migliorabile, rispetto alla campagna di scelta di destinazione del trattamento di fine rapporto, attuata nel primo semestre del 2007.

In particolare, riteniamo importante che nel corso di questa campagna le Istituzioni privilegino l'informazione puntuale sulle prestazioni della previdenza di base e sulla necessità per i lavoratori, e dei cittadini in generale, di dotarsi, a partire dall'ingresso nel mondo del lavoro, della previdenza di secondo pilastro.

La campagna informativa dovrà consentire anche una corretta informazioni su vincoli e opportunità della previdenza complementare, sia in termini di scelte finanziarie, sia in termini di permanenza e contribuzione alla stessa.

REGOLE CHIARE E VINCOLANTI

Regole chiare e vincolanti per tutti gli attori che si candidano alla raccolta delle adesioni dovranno essere adottate, come peraltro già dettato dalla Covip, in particolare per quanto riguarda costi, caratteristiche dei comparti di investimento, vincoli di permanenza, accordi contrattuali che regolino o limitino la contribuzione a carico del datore di lavoro.

Per quanto riguarda la contribuzione del datore di lavoro e del lavoratore derivante dalla contrattazione collettiva riteniamo irrinunciabile che la fruizione della stessa debba rimanere legata alla volontà contrattuale sia al fine di mantenere tale forma di retribuzione all'interno delle normative contrattuali, sia per la capacità della contrattazione di contribuire a sviluppare in modo più veloce e generalizzato la previdenza complementare.

REVISIONE DEL DECRETO MINISTERIALE N. 703/96

Alla luce della crisi che ha interessato i mercati finanziari nell'ultimo biennio riteniamo opportuno avviare una riforma del D.M. n. 703/96 che, se in questi anni ha consentito, con le sue regole, una difesa del risparmio previdenziale, appare non più pienamente adeguato all'evoluzione dei prodotti finanziari utilizzabili nella previdenza complementare.

Naturalmente, la revisione del D.M. n. 703/96 dovrà avvenire mantenendo inalterato l'obiettivo di regolamentare non il puro investimento finanziario, ma questa forma particolare di investimento finanziario/previdenziale; pertanto la riforma dello stesso dovrà avvenire in un'ottica di salvaguardia della prudenza finanziaria e della diversificazione degli investimenti necessaria al conseguimento degli obiettivi pensionistici della previdenza complementare.

Solo in quest'ottica dovranno essere autorizzati quegli investimenti necessari agli scopi della previdenza complementare e che possono nel contempo contribuire allo sviluppo dell'economia nazionale.

In questo senso riteniamo di poter richiedere una particolare attenzione alla possibilità di investimento nei cosiddetti "beni reali" che abbiamo introdotto nell'ambito del rinnovo delle convenzioni di gestione dei nostri comparti e alla costruzione di una regolamentazione premiante per quelle aziende che adottino, nella gestione, principi di responsabilità sociale.

INCENTIVAZIONI PER L'ADESIONE DEI FAMILIARI A CARICO

Crediamo sia opportuno, anche nell'ambito di eventuali incentivi da riconoscere alla previdenza complementare, riaprire una riflessione sulle modalità di adesione per i familiari a carico, prevedendo se possibile incentivi specifici da destinare a quei lavoratori che, nell'ambito del patto intergenerazionale, decidano di contribuire alla costruzione della previdenza per i propri familiari, a partire dai minori di età.

FINANZIAMENTO ALLE PICCOLE IMPRESE E LOTTA ALL'EVASIONE E ALL'OMISSIONE CONTRIBUTIVA

Se la partecipazione alla previdenza complementare deve rappresentare un'opportunità incentivata da cogliere fin dall'ingresso nel mondo del lavoro, altrettanta importanza assume l'esigibilità dell'adesione e la puntuale contribuzione alla forma previdenziale scelta.

In quest'ottica appare opportuno un intervento riequilibratore tra le aziende con meno di 50 dipendenti rispetto a quelle da 50 in su. Siamo consapevoli che la questione del finanziamento nelle piccole e medie aziende rappresenti un nodo da sciogliere anche attraverso specifici incentivi che consentano alle aziende di poter liberare il TFR da destinare alla previdenza complementare.

Riteniamo, altresì, di fondamentale importanza – anche alla luce delle adesioni fin qui realizzate – che la previdenza complementare potrà contribuire all'equilibrio del sistema di *welfare* nel nostro Paese soltanto se la sua adesione riguarderà anche i lavoratori occupati nelle piccole aziende che, ad oggi, rappresentano una minoranza nel panorama delle adesioni e che, statisticamente, occupano i lavoratori più giovani e più interessati allo sviluppo della previdenza complementare.

Nell'ambito dell'effettiva possibilità di adesione e di costruzione di un adeguato livello di copertura della previdenza complementare, appare fondamentale un intervento riguardo alle omissioni contributive che, se nell'ambito della previdenza di base rappresentano un costo collettivo, nell'ambito della previdenza complementare possono impedire al lavoratore di potersi costruire una copertura pensionistica adeguata.

Su questo versante appare opportuno dotare l'organo di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) di poteri di intervento, anche sanzionatori, nei confronti dell'evasione contributiva.

LA CRISI ECONOMICA E LA SUA DINAMICA SULLE ANTICIPAZIONI E LE CESSIONI DEL QUINTO DELLO STIPENDIO

Da ultimo, ringraziando per l'attenzione, vogliamo segnalare la necessità di un intervento volto a preservare il mantenimento della posizione previdenziale.

In questo senso appare necessaria una riflessione sulle forme di anticipazione consentite, non tanto per ridurle, quanto per una regolamentazione che, fatto salvo il diritto, ne consenta l'esercizio laddove necessario, proponendo anche forme di accesso al credito agevolato alternative alle attuali.

Nel nostro Fondo, ad esempio, oltre 30.000 lavoratori hanno richiesto un'anticipazione immotivata e oltre 15.000 hanno in corso prestiti attraverso la cessione del quinto dello stipendio. La CIG che sta interessando numerose imprese rappresenta un'ulteriore occasione di accesso alle prestazioni del Fondo

prima del raggiungimento dell'età pensionabile la cui diffusione, in aumento, ancora oggi è di difficile previsione.

Crediamo sia importante favorire la diffusione, per quanto riguarda il fenomeno della cessione del quinto dello stipendio, delle Linee guida sottoscritte con l'UFI (al momento sottoposte al vaglio dell'altra associazione affiliata all'Abi) dalla nostra Associazione di categoria (Assofondipensione) e che si intervenga, a sostegno dei lavoratori coinvolti nella crisi, offrendo loro la possibilità di non dover rinunciare alla previdenza complementare.

Signor Presidente, Onorevoli Senatori, Vi ringraziamo per l'opportunità offertaci di esprimere le nostre riflessioni sulla previdenza complementare.

Siamo certi che le analisi e le successive decisioni di codesta rispettabile Commissione, saranno molto importanti per favorire uno sviluppo ulteriore ed armonico della previdenza complementare e per offrire le giuste risposte in materia di previdenza ai lavoratori, ai cittadini e, in particolare, a quelli più giovani che si affacciano nel mondo del lavoro.