



Previdenza Complementare E destinazione del TFR

“Per una scelta consapevole”

**Vademecum
per il Lavoratore**

VADEMECUM UNITARIO TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

PRESENTAZIONE A CURA DEI SEGRETARI GENERALI

1. CENNI SUL SISTEMA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIO

- a. La previdenza pubblica
- b. Le più recenti riforme della previdenza pubblica
- c. Gli effetti delle riforme sui futuri trattamenti pensionistici

2. CENNI SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- a. La nascita della previdenza complementare
- b. I fondi pensione

3. LA NUOVA DISCIPLINA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE: IL CONFERIMENTO DEI TFR AI FONDI PENSIONE

- a. Perché nasce l'esigenza di un rilancio della previdenza complementare: le scelte del legislatore
- b. I contenuti del decreto legislativo 252/05: le macro aree della riforma della previdenza complementare
- c. La previdenza integrativa dei lavoratori postali

LE SCELTE POSSIBILI PER IL LAVORATORE – CASI CONCRETI

FAQ

GLOSSARIO

Presentazione

Con l'approvazione della Legge Finanziaria 2007 diventa finalmente certo l'anticipo al primo di gennaio di quest'anno dell'avvio del periodo di sei mesi durante il quale tutti i lavoratori dipendenti del settore privato (e quindi anche tutti i lavoratori delle aziende del Gruppo Poste) dovranno operare una scelta su dove destinare il proprio TFR maturando, mantenendolo in azienda oppure destinandolo alla previdenza complementare.

Come noto in origine il legislatore (attraverso il Decreto legislativo nr 252/05) aveva previsto l'avvio di questa importante fase per il primo gennaio 2008; ma è stato anche grazie alle pressanti richieste del Sindacato, da sempre sostenitore della necessità di un sistema di previdenza complementare fortemente sviluppato per far fronte agli effetti delle riforme intervenute già da molti anni sul sistema della previdenza obbligatoria, che il Legislatore ha provveduto ad anticipare al 2007 la partenza della previdenza complementare.

L'anticipo di un anno non è solamente una mera questione di date: è dal 1995, da quando prese corpo la riforma Dini, che il sindacato lavora affinché quella riforma venga attuata in ogni sua parte, per compensare l'abbattimento dei tassi di sostituzione, dovuto al passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo.

Il Decreto Legislativo 252 prevede che sia il datore di lavoro a svolgere un ruolo importante di informazione ai lavoratori su questa materia.

L'art. 8, comma 8, del Decreto, infatti, assegna alle aziende il compito di consegnare a tutti i lavoratori, nel mese di dicembre che precede l'avvio del semestre, una specifica informativa sulle possibili scelte di destinazione del TFR maturando; una ulteriore campagna di informazione a cura del datore di lavoro sarà inoltre riservata nel prossimo mese di giugno a tutti coloro che alla fine del mese di maggio non avranno ancora operato la propria scelta e sarà finalizzata ad indicare quali saranno le conseguenze di una mancata scelta (destinazione del TFR al fondo negoziale di categoria, se presente).

Specifiche campagne di informazione saranno sicuramente operate nel primo semestre 2007 dalle Istituzioni competenti (Ministero del Welfare in primo luogo), ma è prevedibile che anche altri soggetti in qualche modo interessati alla scelta di destinazione dei lavoratori (Fondi pensione, compagnie di assicurazione ecc.) realizzeranno proprie campagne di informazione/pubblicità.

Come Sindacati di categoria abbiamo ritenuto opportuno realizzare anche noi degli specifici strumenti informativi su questa delicata materia; questo piccolo *vademecum* è uno di questi materiali che ci auguriamo possano aiutare i lavoratori delle aziende del Gruppo Poste a compiere una scelta di destinazione del TFR lungimirante e consapevole.

La scommessa di trasformare il TFR da salario differito a risparmio previdenziale potrà rendere più sicuro il futuro di milioni di lavoratori.

E' una svolta epocale che merita garanzie e impegno da parte di tutti.

Investire quel salario è un radicale cambiamento di mentalità netto rispetto al passato; per facilitarlo occorrono garanzie certe, una gestione delle risorse trasparente, un'informazione adeguata e comprensibile, una vigilanza indipendente e puntuale.

Quelle risorse, frutto del lavoro, meritano attenzione da parte di tutti.

Per queste ragioni abbiamo ritenuto necessario realizzare i nostri strumenti informativi in modo unitario, rimarcando con forza l'unico fine che ci proponiamo: informare con chiarezza, correttezza ed in modo il più possibile completo i lavoratori postali su questa importantissima materia.

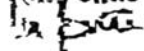
Cordiali saluti.

Roma, gennaio 2007

LE SEGRETERIE NAZIONALI

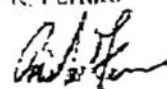
SLP CISL

M. Petitto



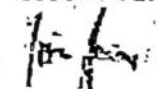
SLC CGIL

R. Ferraro



UILPOST UIL

C. Amicone



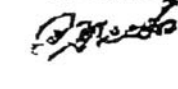
FAILP CISAL

W. De Candia



SAILP CONFESAL

C. Ciancio



UGL COM

S. Ceti



LA PREVIDENZA PUBBLICA

Il sistema a “ripartizione”

Nel nostro Paese il sistema previdenziale obbligatorio (quello per cui tutti i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, debbano essere iscritti presso un ente previdenziale – INPS, INPDAP, IPOST ecc.) si fonda, a partire dal dopoguerra, su un sistema cosiddetto a “**ripartizione**”.

In questo sistema, che vige tuttora in molti paesi anche europei, i contributi trattenuti mensilmente sulla busta paga e versati agli enti previdenziali da parte sia dei lavoratori che dei datori vengono utilizzati dagli enti stessi per il pagamento delle prestazioni pensionistiche in essere, a prescindere dal fatto che il metodo di calcolo della pensione sia retributivo o contributivo ed a prescindere da quanto ciascun lavoratore sia tenuto a versare.

Questo sistema pensionistico è basato su un più generale concetto di **solidarietà inter-generazionale** tra i lavoratori in attività e quelli collocati a riposo; in questo sistema, come è evidente, non esiste una diretta corrispondenza tra i contributi versati mensilmente dal lavoratore e la sua pensione futura.

L’equilibrio tra entrate e uscite

In realtà la massa dei contributi versati tempo per tempo dai lavoratori rappresenta il finanziamento delle prestazioni pensionistiche erogate, anche qui tempo per tempo, dagli enti previdenziali.

In questo sistema pensionistico è fondamentale l’equilibrio finanziario tra le **entrate** (i contributi di tutti i lavoratori) e le **uscite** (le prestazioni pensionistiche erogate).

Incidono pertanto su questo equilibrio il delicato rapporto tra la massa contributiva (determinata dal numero complessivo dei lavoratori e della durata della loro vita lavorativa) e quella delle prestazioni (sulle quali incidono evidentemente sia l’entità delle prestazioni che la cosiddetta **speranza o aspettativa di vita**, ossia la durata media della vita in un determinato paese in un certo periodo storico).

LE PIU’ RECENTI RIFORME DELLA PREVIDENZA PUBBLICA

A partire dall’inizio degli anni ’90, via via che il calo demografico, l’aumento del numero degli anziani e della loro speranza di vita, una più ritardata entrata nel mondo del lavoro da parte dei giovani (sia per l’innalzamento degli obblighi scolastici sia per una sempre crescente difficoltà nel trovare un’occupazione stabile) hanno determinato sempre maggiori difficoltà al sistema previdenziale italiano per coprire le prestazioni pensionistiche attese, il legislatore ha dovuto effettuare degli interventi correttivi sulle norme regolanti sia l’accesso alle prestazioni pensionistiche (requisiti minimi per la pensione) sia l’entità delle prestazioni stesse (metodo di calcolo delle pensioni).

Il Decreto Legislativo 503/’92 (cosiddetta riforma “Amato”) e la Legge 335/’95 (cosiddetta riforma “Dini”) hanno modificato notevolmente l’assetto del sistema previdenziale obbligatorio italiano.

La riforma “Amato”

In particolare la riforma “Amato” ha previsto **ai fini del calcolo della prestazione due quote di pensione**, una per i periodi anteriori al 31 dicembre 1992 ed una per i periodi lavorati successivamente a tale data.

Per i periodi di lavoro maturati entro il 31 dicembre 1992 il calcolo della relativa quota di pensione si effettua avendo a riferimento (nel sistema pubblico cui i lavoratori postali sono assimilati) la **retribuzione** dell’ultimo mese di lavoro prima della quiescenza.

Per i periodi di lavoro maturati invece dopo il 1 gennaio 1993 il calcolo della relativa quota di pensione si effettua avendo a riferimento la **media delle retribuzioni** degli ultimi anni di lavoro rivalutate ai sensi della legge.

E’ del tutto evidente che già con questa prima riforma del sistema previdenziale il legislatore ha inteso “alleggerire” le prestazioni pensionistiche: è tramontato il vantaggioso calcolo della pensione

sull'ultima retribuzione, caratteristica storica del sistema previdenziale dei lavoratori del settore pubblico.

Legge 335/95 (riforma "Dini")

La Legge 335/95 ha introdotto un nuovo concetto nel calcolo delle prestazioni pensionistiche: il metodo **contributivo**.

Questo metodo fa sì che le prestazioni pensionistiche di ciascun giovane lavoratore (e cioè **quello assunto dopo il 1° gennaio 1996**) vengono calcolate avendo a riferimento non più le retribuzioni percepite (siano esse l'ultima o la media delle ultime) ma i contributi effettivamente versati ed accreditati sulla propria posizione previdenziale nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il calcolo della pensione con il contributivo (assunti dopo il 1.1.1996)

A tutti i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, assunti dopo il 1° gennaio 1996 viene riconosciuta ai fini del calcolo della pensione **un'aliquota del 33% sulla retribuzione annua percepita**.

Alla fine della vita lavorativa i contributi versati durante tutti gli anni di lavoro saranno sommati dando origine alla base contributiva sulla quale calcolare la pensione.

Ogni anno il lavoratore si vedrà valutare ai fini pensionistici un ammontare di contributi pari al 33% della sua retribuzione; l'anno successivo ai nuovi contributi si sommerà la somma accantonata l'anno precedente rivalutata in base al tasso di crescita del PIL (Prodotto Interno Lordo) nominale indicato dall'ISTAT.

L'insieme così ottenuto costituisce il montante contributivo dei primi due anni; il terzo anno questo montante sarà rivalutato sulla base del PIL e sommato ai contributi relativi a quell'anno, ottenendo il nuovo montante, e così di seguito.

Per il calcolo della pensione annua sarà sufficiente quindi moltiplicare il montante contributivo finale per il coefficiente relativo all'età anagrafica del pensionamento. I coefficienti sono indicati dalla legge e vanno da un minimo del 4,720% a 57 anni ad un massimo del 6,136% a 65 anni.

La pensione sarà quindi, a parità di contributi versati, tanto più alta quanto più elevata sarà l'età del pensionamento.

Per i lavoratori soggetti al regime previdenziale interamente contributivo la "riforma Dini" ha previsto la sola pensione di vecchiaia (quella che si matura al raggiungimento di una determinata anzianità anagrafica), superando le attuali pensioni di anzianità.

La fase transitoria della riforma "Dini": sistema retributivo e misto

La Legge 335/95 ha tuttavia previsto una fase transitoria durante la quale viene mantenuto in vita anche il sistema di calcolo delle pensioni con il sistema **retributivo**, sostanzialmente garantista nei confronti dei lavoratori con alle spalle un'anzianità di servizio apprezzabile.

Infatti per coloro che alla data del 31 dicembre 1995 vantavano **un'anzianità di servizio di almeno 18 anni**, il calcolo della pensione rimane ancorato al metodo retributivo (e la pensione viene calcolata su due quote come precedentemente illustrato).

Per coloro invece che alla data del 31 dicembre 1995 vantavano **un'anzianità di servizio inferiore a 18 anni** la pensione verrà calcolata in parte con il sistema retributivo ed in parte secondo il nuovo sistema contributivo.

Ipotesizzando che un lavoratore postale abbia maturato al 31 dicembre 1995 un'anzianità di 15 anni di servizio, la sua pensione sarà data dalla somma di due quote: quella calcolata secondo il sistema retributivo, per i primi 15 anni di lavoro e quella calcolata secondo il contributivo relativa agli anni di servizio prestati dopo il 1.1.1996.

Situazione al 1° gennaio 2007:

Anzianità contributiva	Sistema previdenziale
>29	Retributivo
<11	Contributivo
> 11 < 29	Misto

GLI EFFETTI DELLE RIFORME SUI FUTURI TRATTAMENTI PENSIONISTICI

Sulla base dei prevedibili effetti delle riforme pensionistiche fin qui illustrate, la prospettiva per il futuro è senz'altro quella di un trattamento pensionistico obbligatorio pubblico destinato a subire forti cali di rendimento.

Con i provvedimenti legislativi denominati riforma "Amato" e riforma "Dini" i più giovani avranno pensioni certamente più "leggere" dei loro genitori che hanno lavorato nella stessa azienda, con la stessa mansione, per lo stesso numero di anni.

Il cosiddetto "tasso di sostituzione"

Il tasso di sostituzione indica il **rapporto tra l'assegno di pensione e l'ultima retribuzione percepita dal lavoratore in attività di servizio**; in sostanza si indica con questo termine la quantità di salario che la pensione riesce a "coprire", quindi a "sostituire"

Gli effetti delle riforme del sistema pensionistico determineranno nei prossimi anni (in particolare tra il 2010 ed il 2020) in concomitanza con l'entrata a regime del sistema contributivo una forte flessione dei tassi di sostituzione dei singoli assegni di pensione.

Un esempio teorico**:

Sistema **contributivo** – 35 anni di contribuzione – lavoratori dipendenti assunti dopo 1.1.1996

Età del pensionamento	Tasso di sostituzione
57	50,20
62	58,70
65	65,30

n.b. per determinare il tasso di sostituzione sono stati applicati i coefficienti della legge 335/95; ipotesi di retribuzione annuale iniziale di 15.493,71 Euro, PIL annuo del 1,5%, tasso reale di crescita delle retribuzioni del 2% annuo

** Fonte: opuscolo sulla previdenza complementare diffuso da FONDOPOSTE

LA NASCITA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In Italia è ancora prevalente un sistema di previdenza pubblica obbligatoria così come descritto nel capitolo precedente.

Ma il Decreto Legislativo 503/92 e la Legge 335/95 di riforma delle pensioni hanno notevolmente modificato l'assetto del sistema previdenziale italiano.

E poiché la prospettiva per il futuro è quella di un trattamento pensionistico obbligatorio pubblico destinato a subire forti cali di rendimento, con i provvedimenti legislativi sopra citati i giovani sono stati indirizzati verso la costituzione di forme di previdenza complementare, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

La normativa che ha introdotto la previdenza complementare nel nostro Paese è il Decreto Legislativo 124 del 21 aprile 1993; attraverso questo importante provvedimento il legislatore ha inteso affiancare al sistema previdenziale obbligatorio un sistema complementare finalizzato ad integrare il livello di reddito da pensione per le generazioni più giovani, al fine di consentirgli il mantenimento di un adeguato tenore di vita anche dopo la fase lavorativa.

Il sistema previdenziale misto

Si può affermare che oggi in Italia si sta delineando chiaramente un **sistema previdenziale misto**; accanto alla previdenza pubblica sta prendendo sempre più corpo un sistema di previdenza complementare (il cosiddetto "**secondo pilastro**" previdenziale) nel quale i lavoratori si costruiscono **volontariamente** una previdenza aggiuntiva a quella obbligatoria tramite i Fondi pensione, istituiti attraverso la contrattazione collettiva tra Sindacati e Datori di lavoro.

Il sistema finanziario cosiddetto a "capitalizzazione"

La previdenza complementare, a differenza di quella obbligatoria, dove vige il principio della "**ripartizione**", si basa su un sistema finanziario a "**capitalizzazione**", nel quale per ciascun iscritto al Fondo pensione viene accesa una posizione individuale dove affluiscono i contributi (del lavoratore aderente e dell'azienda) che sono accumulati, ossia capitalizzati, mediante un determinato tasso di rendimento annuo.

In questo sistema il lavoratore iscritto al Fondo è in grado di seguire costantemente la propria posizione economica.

Tipologie di previdenza complementare

Per i lavoratori dipendenti si possono costituire solo forme pensionistiche complementari in regime di "**contribuzione definita**", mentre per i lavoratori autonomi ci possono anche essere, forme pensionistiche a "**prestazione definita**".

Nelle forme pensionistiche a "**contribuzione definita**" (quale è ad esempio **FONDOPOSTE** www.fondoposte.it) è stabilito quanto i lavoratori dovranno versare, individuando una percentuale di contribuzione a loro carico (ed eventualmente del datore di lavoro, come avviene per **FONDOPOSTE**), commisurata alla retribuzione.

Il meccanismo della "**contribuzione definita**" non consente di determinare in anticipo l'entità della futura prestazione pensionistica del Fondo al momento della maturazione dei requisiti richiesti.

La misura del trattamento pensionistico dipenderà infatti da molti fattori: il livello di contribuzione, la durata dell'iscrizione al Fondo, l'andamento dei mercati, l'abilità dei gestori finanziari del Fondo.

I FONDI PENSIONE

La costituzione dei Fondi pensione: Fondi "chiusi" e Fondi "aperti"

Le forme pensionistiche complementari assumono la denominazione di "Fondi pensione" e possono essere costituite:

- Dalle parti sociali (**fondi chiusi**) nell'ambito di determinate categorie, comparti, raggruppamenti, anche territorialmente delimitati, e aziende (è il caso di **FONDOPOSTE**); ai fondi chiusi possono aderire solo soggetti rientranti nelle predette categorie e le scelte

negoziali trovano rispondenza nelle norme statutarie che definiscono gli organi sociali, le prestazioni, il finanziamento, la contribuzione ecc.

- Per iniziativa di società autorizzate all'attività di intermediazione sui mercati mobiliari (**fondi aperti**), quali banche, SIM (società di intermediazione mobiliare), imprese di assicurazione e SGR (società di gestione del risparmio); i Fondi aperti, ai quali può aderire la generalità dei soggetti, sono costituiti come patrimonio di destinazione, separato e autonomo, nell'ambito delle società che li promuovono.

Il principio della volontarietà dell'adesione

L'adesione ai Fondi pensione avviene secondo il principio della **volontarietà**, ossia sulla libera scelta da parte del lavoratore.

Prima dell'adesione al lavoratore deve essere sempre consegnata una scheda informativa nella quale si illustrano le caratteristiche e l'organizzazione del Fondo.

Gli organi dei Fondi pensione "chiusi"

Gli organi sociali dei Fondi pensione chiusi sono:

- L'Assemblea dei soci, composta in modo paritetico da delegati dei lavoratori e delle imprese; i delegati dei lavoratori vengono eletti direttamente dai soci.
- Il CDA (Consiglio di Amministrazione), composto anche questo in maniera paritetica da rappresentanti dei lavoratori e delle imprese; il CDA è responsabile delle scelte di gestione e dei risultati.
- Il Presidente ed il Vice Presidente (la rappresentanza legale del Fondo).
- Il Collegio dei sindaci revisori.

Il finanziamento dei Fondi pensione

Al finanziamento dei Fondi pensione possono concorrere:

- Il contributo a carico dei lavoratori;
- Il contributo eventualmente a carico dei datori di lavoro, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva (attualmente l'1% a carico di Poste SpA);
- Il TFR maturando.

Per quanto riguarda il TFR le regole che ne determinano la destinazione ai Fondi sono diverse a seconda della data di prima assunzione del lavoratore:

- Per i lavoratori entrati nel mercato del lavoro in data successiva al 28 aprile 1993 e che aderiscono ad un Fondo pensione è devoluto al Fondo stesso l'intero TFR maturando;
- Per gli altri lavoratori è la contrattazione collettiva (o la legge) che stabilisce la quota di TFR maturando da destinare al Fondo pensione.

Il TFR ed i contributi a carico del lavoratore ed eventualmente del datore di lavoro sono versati sul conto individuale del socio e formano, insieme al rendimento finanziario, il suo **patrimonio individuale**.

Il Fondo pensione ha l'obbligo di redigere il rendiconto individuale del patrimonio del socio e di portarlo a sua conoscenza entro il 30 aprile di ogni anno.

Le prestazioni dei Fondi

I trattamenti erogati dai Fondi sono le pensioni di vecchiaia e quelle di anzianità; i requisiti di accesso alle prestazioni sono definiti dalle fonti istitutive dei Fondi nel rispetto dei seguenti principi:

- La **pensione di vecchiaia** del Fondo si acquisisce al compimento dell'età pensionabile così come prevista dalle leggi generali, con un'anzianità minima di partecipazione al Fondo di 5 anni;
- La **pensione di anzianità** del Fondo si acquisisce alla cessazione dell'attività lavorativa, con iscrizione al Fondo di almeno 15 anni e con età anagrafica di non più di 10 anni inferiore a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento generale;
- Il **trattamento di reversibilità**, con il quale il lavoratore aderente al Fondo può destinare in caso di morte la propria rendita ad un erede.

Le prestazioni dei Fondi sono erogate in forma di **rendita**; il lavoratore può chiedere tuttavia la liquidazione della **prestazione in capitale per una somma non superiore al 50% del maturato**. Qualora convertendo in rendita il 70% del capitale l'importo della rendita risultasse inferiore al 50% dell'assegno sociale (381 euro mensili nel 2006) è facoltà del lavoratore richiedere l'intera prestazione in forma capitale.

Il lavoratore iscritto al fondo da almeno 8 anni può ottenere **l'anticipazione fino ad un massimo del 75% dei contributi accumulati** per la ristrutturazione o l'acquisto della prima casa; per le altre spese il limite massimo è invece del 30% dei contributi versati.

Per le spese sanitarie inerenti gravi patologie del lavoratore, del coniuge o del figlio, l'anticipazione può avvenire in qualunque momento successivo all'adesione al Fondo.

In questi casi il lavoratore ha inoltre la facoltà di **reintegrare successivamente la propria posizione** finanziaria nel Fondo con le modalità previste dagli statuti.

Il calcolo della prestazione

Come detto in premessa i Fondi operano secondo il regime di capitalizzazione; ciò significa che le prestazioni saranno direttamente commisurate alla posizione maturata da ciascun aderente tenuto conto:

- del capitale complessivo accumulato (**montante**);
- del **rendimento** ottenuto dall'investimento del montante;
- dei parametri legati **all'età del lavoratore** e alla **speranza media di vita**.

Il regime fiscale

La previdenza complementare gode nel nostro Paese di un regime fiscale vantaggioso; il legislatore ha inteso in questo modo creare le migliori condizioni per un effettivo sviluppo del secondo pilastro previdenziale.

In particolare è previsto un **regime fiscale agevolato per la contribuzione a carico del lavoratore**: infatti sono deducibili dal reddito complessivo i contributi versati al Fondo (sia dal lavoratore che dal datore di lavoro) fino all'importo di 5.164,57 euro, con un massimale del 12% del reddito complessivo percepito.

Anche la **tassazione dei risultati di gestione del Fondo** beneficia di una posizione di vantaggio; infatti i rendimenti finanziari percepiti sulla gestione del Fondo sono soggetti ad un'imposta sostitutiva dell'11% (tassazione del risultato netto di gestione), inferiore a quella prevista per le altre rendite finanziarie.

Nella fase di erogazione delle prestazioni (rendita o capitale) la tassazione è del 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno di partecipazione alla forma pensionistica complementare successivo al quindicesimo fino ad un massimo di sei punti percentuali.

Gestione finanziaria dei contributi

Le somme provenienti dalla contribuzione al Fondo vengono intestate individualmente a ciascun lavoratore associato e depositate presso un Istituto di credito (**Banca depositaria**) che rappresenta lo strumento unico di deposito e garanzia del Fondo; sulla Banca depositaria vigila la Banca d'Italia.

Il Fondo delega ad un gestore amministrativo esterno (**Service**) l'attività contabile dei contributi raccolti e delle prestazioni erogate.

La gestione finanziaria dei contributi viene affidata dal Fondo a soggetti professionalmente abilitati (**SIM, banche, imprese di assicurazione ecc.**) che investono le risorse custodite presso la Banca depositaria in attività finanziarie secondo le indicazioni del Fondo stesso; i lavoratori sono garantiti in caso di fallimento di un gestore finanziario in quanto i creditori non potranno rivalersi sulle quote versate dai lavoratori.

I controlli sui Fondi

I Fondi pensione sono sottoposti a controlli puntuali da parte della **COVIP** (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione – www.covip.it) attraverso la sua attività ispettiva, prudenziale e di controllo; la **COVIP** provvede inoltre ad autorizzare i Fondi stessi all'esercizio dell'attività nonché a fornire le necessarie linee di indirizzo normativo.

Alla luce delle recenti novità normative, alla **COVIP** è stato riconosciuto il ruolo di Autorità di vigilanza sull'intero settore della previdenza complementare, con poteri di vigilanza in materia di trasparenza e correttezza dei comportamenti su tutte le forme pensionistiche complementari, nuove e vecchie.

CAP. III LA NUOVA DISCIPLINA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE: IL CONFERIMENTO DEL TFR AI FONDI PENSIONE

PERCHE' NASCE L'ESIGENZA DI UN RILANCIO DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE: LE SCELTE DEL LEGISLATORE

Gli effetti delle riforme del sistema pensionistico obbligatorio

Le riforme del sistema pensionistico attuate nei primi anni '90 (vedi Cap. I) hanno modificato profondamente la disciplina delle pensioni erogate dal sistema pubblico: sono state ridimensionate sempre più sia le possibilità di accesso alle prestazioni (innalzamento dei requisiti) sia gli importi delle stesse (riduzione delle rendite per l'introduzione del sistema di calcolo contributivo).

In particolare l'introduzione del sistema di calcolo contributivo determinerà in un prossimo futuro una notevole contrazione dell'importo delle pensioni; tra circa venti anni il cosiddetto tasso di sostituzione medio delle pensioni si attesterà vicino al 50% dell'ultima retribuzione.

Di fatto la previdenza obbligatoria in futuro non sarà più sufficiente, da sola, a coprire le legittime aspettative dei lavoratori di mantenere, anche da pensionati, un tenore di vita dignitoso, comunque simile a quello tenuto durante gli anni dell'attività lavorativa.

Per mantenere, quindi, trattamenti pensionistici adeguati, i futuri pensionati dovranno necessariamente avvalersi del supporto della previdenza integrativa, che tuttavia – pur introdotta nel nostro sistema previdenziale fin dal 1993 (Decreto Legislativo nr 124) – non era stata utilizzata in modo diffuso.

I principi contenuti nella “legge delega” 243/04

Il legislatore, conscio di questa nuova situazione della previdenza obbligatoria, ha assunto una specifica iniziativa ed attraverso l'approvazione della legge 23 agosto 2004 nr 243 ha delegato il Governo ad adottare, entro dodici mesi dall'entrata in vigore della legge delega stessa, **uno o più decreti legislativi nel settore della previdenza pubblica per il sostegno alla previdenza complementare.**

Il Governo ha conseguentemente adottato, in data 5 dicembre 2005, il Decreto Legislativo 252 (comunemente chiamato riforma della previdenza complementare) attuativo delle deleghe in materia di previdenza complementare previste dalla legge delega 243.

Il Decreto Legislativo 252/05 originariamente doveva entrare in vigore il 1° gennaio 2008 ma per effetto del **memorandum di intesa tra Governo e Parti Sociali** (Confindustria e Sindacati) ne è stata anticipata l'entrata **in vigore al 1° gennaio 2007** attraverso i contenuti della Legge Finanziaria 2007.

I CONTENUTI DEL DECRETO 252: LE MACRO AREE DELLA RIFORMA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Entrata in vigore delle nuove norme

Come detto i contenuti del Decreto Legislativo 252 sono entrati in vigore, per effetto di quanto disposto dalla **Legge Finanziaria 2007**, già a partire dal 1° gennaio 2007.

Per favorire la diffusione della previdenza complementare il Decreto 252 ha profondamente modificato il precedente regime normativo.

Liberalizzazione del settore della previdenza complementare

Il Decreto 252, al fine di favorire la diffusione della previdenza complementare, ha sostanzialmente liberalizzato il settore attraverso l'equiparazione dei regimi normativi di tutte le forme pensionistiche

complementari (Fondi pensione chiusi, Fondi aperti, Fondi istituiti dalle Regioni, piani individuali pensionistici di tipo assicurativo (PIP)).

Inoltre il Decreto ha previsto la possibilità di passaggio ad altro Fondo **dopo due anni** di adesione in luogo dei precedenti cinque anni.

Allo scopo di mettere il lavoratore nella condizione di poter confrontare le diverse forme complementari, la COVIP ha definito nei mesi scorsi regole e modalità operative tendenzialmente comuni per tutti i Fondi pensione.

Le regole dettate da COVIP sono volte a garantire la trasparenza delle condizioni contrattuali di tutte le forme pensionistiche complementari, collettive ed individuali, al fine di tutelare l'adesione consapevole dei soggetti destinatari e garantire la **comparabilità dei costi**.

La "portabilità" del contributo aziendale

Per quanto riguarda il passaggio da un Fondo pensione negoziale (Fondo chiuso) ad altra forma pensionistica complementare **la portabilità del contributo del datore di lavoro** è ammessa nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva.

Nel caso dei lavoratori delle aziende del Gruppo Poste che applicano il relativo contratto, il CCNL prevede il contributo aziendale dell'1% solo per l'adesione a FONDOPOSTE e quindi se il lavoratore postale sceglie un altro Fondo pensione non avrà più diritto al contributo aziendale.

Disciplina fiscale della previdenza complementare

Con il Decreto 252/05 viene modificato il meccanismo della deducibilità fiscale dal reddito complessivo della contribuzione versata alle forme pensionistiche complementari tramite la fissazione di un limite massimo, per la deducibilità, espresso esclusivamente in valore assoluto (5164,57 euro) che consente di investire quanto si sarebbe dovuto in tasse; norme di ulteriore vantaggio sono dettate per i lavoratori neo assunti a partire dal 1° gennaio 2007.

Viene inoltre rivista la disciplina fiscale delle prestazioni, sia in forma capitale che di rendita, con una tassazione pari al 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari successivo al quindicesimo, fino ad un massimo di 6 punti percentuali di riduzione.

Infine viene confermata la tassazione di vantaggio dell'11% dei rendimenti maturati in fase di gestione finanziaria.

Modifica al regime delle prestazioni

La prestazione tipica dei Fondi è la **rendita**; dal 1° gennaio 2007 i Fondi liquidano la prestazione pensionistica al raggiungimento dei requisiti nel regime della previdenza obbligatoria con un'anzianità minima di partecipazione al Fondo di 5 anni.

Le prestazioni potranno essere erogate in forma capitale fino al 50% della somma accumulata; è possibile ottenere la liquidazione in forma capitale dell'intera somma accumulata nel caso in cui l'importo della rendita derivante dalla conversione del 70% del montante finale accumulato al Fondo (rendita vitalizia immediata senza reversibilità) sia inferiore al 50% dell'assegno sociale.

In caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per più di 48 mesi, le prestazioni pensionistiche potranno essere, su richiesta, effettuate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti previsti per l'accesso alle pensioni obbligatorie.

Per quanto riguarda il regime delle **anticipazioni** il lavoratore potrà chiedere in qualsiasi momento fino al 75% del capitale per spese sanitarie relative a malattie gravissime relative a sé oppure al coniuge o ai figli; la stessa percentuale potrà essere richiesta, ma solo dopo otto anni di iscrizione al fondo, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione di interventi di ristrutturazione o riqualificazione edilizia. Infine il lavoratore, sempre dopo otto anni di iscrizione al Fondo, potrà richiedere un'anticipazione fino al 30% del capitale per ulteriori proprie esigenze.

Per quanto riguarda i **riscatti** della propria posizione al Fondo la riforma dettata dal Decreto 252 introduce la possibilità di riscattare la propria posizione fino al 100% del capitale non solo per la perdita dei requisiti di partecipazione (es. licenziamento) ma anche per casi di invalidità

permanente o nel caso di disoccupazione per almeno quattro anni; il riscatto fino al 50% della posizione sarà ammesso solo in caso di mobilità, CIG o inoccupazione per almeno 1 anno.

Obblighi informativi dei Fondi pensione e dei datori di lavoro

I Fondi pensione devono dotarsi, per le adesioni successive al 1° gennaio 2007, di una **nota informativa** redatta in conformità allo schema predisposto da COVIP.

L'obiettivo di questa previsione di legge è quello di rendere omogeneo lo standard di rappresentazione delle informazioni delle diverse forme pensionistiche, per una più facile comparabilità da parte del lavoratore.

All'interno della nota deve essere previsto **un indicatore sintetico dei costi**, costruito in un modo tale da definire, mediante ricorso ad un unico valore, una rappresentazione immediata dell'onerosità della partecipazione alle diverse forme pensionistiche, nonché delle diverse offerte di ciascuna di esse.

I datori di lavoro sono tenuti a fornire ai lavoratori una prima adeguata informazione scritta in merito alla devoluzione del TFR alla previdenza complementare, sulle diverse scelte disponibili, secondo la seguente tempistica:

- In prossimità dell'entrata in vigore delle nuove norme (dicembre 2006) per i lavoratori già assunti in tale data;
- Contestualmente all'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2007.

Trenta giorni prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del conferimento tacito del TFR maturando alla previdenza complementare (entro il 1° giugno 2007 per i lavoratori già assunti ed entro cinque mesi per quelli assunti successivamente al 1° gennaio 2007), i datori di lavoro sono tenuti a fornire ai lavoratori che non abbiano ancora manifestato una scelta, una seconda adeguata informazione scritta diretta ad indicare la forma pensionistica complementare verso la quale affluirà il TFR maturando in caso di mancata scelta del lavoratore.

Per i lavoratori di Poste in caso di mancata scelta (silenzio – assenso) il TFR maturando, per effetto di quanto previsto dal Decreto Lgs 252, affluirà a partire dal 1° luglio 2007 al Fondo negoziale di categoria denominato FONDOPOSTE.

Che fine farà il TFR non destinato alla previdenza complementare: le novità della Legge Finanziaria 2007

La Legge Finanziaria 2007 ha istituito il **“Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile”**, che viene gestito, per conto dello Stato, da parte dell'INPS su un apposito conto corrente aperto presso la tesoreria statale.

A partire dal 1° gennaio 2007 affluisce a questo fondo un contributo pari al 100% del TFR maturando dei lavoratori del settore privato di **imprese ed aziende con almeno 50 addetti** NON destinato alle forme di previdenza complementare.

Per questi lavoratori non cambia molto; la liquidazione del TFR a fine carriera e le eventuali anticipazioni vengono interamente mantenute tra i compiti propri dei datori di lavoro.

L'istituzione di questo nuovo Fondo presso l'INPS risponde alla necessità dello Stato di finanziare alcune importanti opere di carattere pubblico e di utilità sociale quali ad esempio l'alta velocità, le imprese pubbliche come le FS, la ricerca scientifica ecc.

Per le aziende con meno di 50 addetti il TFR non destinato alla previdenza complementare viene mantenuto in azienda.

Finanziamento delle forme pensionistiche complementari collettive: norme a sostegno dell'adesione (destinazione del TFR e silenzio – assenso)

La disciplina del finanziamento delle forme pensionistiche complementari risulta incisivamente innovata a decorrere dal 1° gennaio 2007 soprattutto per le disposizioni che prevedono il conferimento a tali forme, anche con modalità tacite, del TFR maturando, oltre alle quote contributive a carico del lavoratore e del datore di lavoro.

Entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto 252 (cioè dal 1° gennaio 2007) oppure entro sei mesi dalla data di prima assunzione se successiva al 1° gennaio 2007, i lavoratori dipendenti potranno decidere, con una scelta espressa oppure tacita (silenzio – assenso) , **se conferire il proprio TFR maturando (cioè quello che matura successivamente all'adesione ad un Fondo)** ad una delle forme pensionistiche complementari che si siano adeguate alla nuova normativa oppure se lasciarlo presso il datore di lavoro.

In questo secondo caso il lavoratore potrà comunque successivamente modificare la scelta effettuata, procedendo al conferimento del TFR maturando ad un Fondo da lui prescelto.

Le possibili scelte del lavoratore subiscono delle variazioni a seconda del fatto che il lavoratore stesso sia o meno già iscritto ad un Fondo e della sua data di prima iscrizione al regime della previdenza obbligatoria.

LAVORATORI POSTALI (O DELLE AZIENDE DEL GRUPPO CHE APPLICHILO IL CCNL) ISCRITTI PER LA PRIMA VOLTA ALLA PREVIDENZA OBBLIGATORIA (IPOST, INPS ECC.) DOPO IL 28/4/93

○ **CASO A: LAVORATORI NON ISCRITTI A FONDOPOSTE**

Per questi lavoratori il Decreto Legislativo 252/05 prevede che, **entro il 30 giugno 2007 (oppure entro sei mesi dalla data di assunzione se successiva al 1° gennaio 2007)** possano scegliere tra le seguenti ipotesi:

- **esprimere la volontà di trasferire l'intero TFR maturando (100% del TFR, pari al 6,91% della retribuzione)** al Fondo pensione negoziale (FONDOPOSTE), oppure ad un Fondo aperto oppure ad un Piano Pensionistico Individuale (PIP); le forme pensionistiche complementare scelta riceverà il TFR a decorrere dal 1° luglio 2007 con effetto sui periodi paga dal momento dell'adesione.

Il conferimento del TFR determina automaticamente l'adesione alla forma pensionistica complementare prescelta.

Tuttavia questo automatismo non determina anche l'attivazione del contributo del lavoratore ed eventualmente dell'azienda: infatti soltanto attraverso un'adesione esplicita al Fondo si attiva il contributo del lavoratore (per FONDOPOSTE i lavoratori possono versare dall'1% al 4% della loro retribuzione mensile).

L'attivazione del contributo del lavoratore al Fondo prescelto determina anche l'attivazione del contributo aziendale (per FONDOPOSTE la quota aziendale è pari all'1% della retribuzione mensile) solo nel caso il lavoratore postale scelga il Fondo negoziale di categoria FONDOPOSTE.

Nel caso il lavoratore scelga invece di destinare il TFR ad un Fondo aperto oppure un PIP, l'attivazione eventuale del contributo del lavoratore non attiva la contribuzione dell'azienda.

La scelta di destinare il TFR alla previdenza complementare è definitiva.

- **esprimere la volontà di non aderire ad alcuna forma pensionistica complementare**, mantenendo il TFR maturando in azienda; in questo caso il TFR continuerà ad essere accantonato annualmente presso il proprio datore di lavoro (per noi Poste o altra azienda del Gruppo) e sarà versato all'INPS se l'azienda ha almeno 50 addetti (come nel caso di Poste); il lavoratore potrà successivamente modificare la propria scelta e conferire il TFR alla previdenza complementare
- **non esprimere alcuna scelta**, facendo scattare il meccanismo del **silenzio assenso**. Trascorsi sei mesi dal 1° gennaio 2007 oppure dalla data di assunzione se successiva il solo TFR maturando sarà destinato al Fondo pensione individuato dagli accordi collettivi e cioè a **FONDOPOSTE**. Per l'attivazione del contributo individuale e del datore di lavoro vale quanto detto per il caso di scelta esplicita di destinazione del TFR.

Nel caso di conferimento tacito del TFR, FONDOPOSTE dovrà provvedere prontamente ad informare il lavoratore dell'avvenuta adesione al Fondo e della possibilità di usufruire del contributo del datore di lavoro subordinatamente al versamento del contributo a proprio carico.

○ **CASO B: LAVORATORI GIA' ISCRITTI A FONDOPOSTE**

- In questo caso il lavoratore **non deve compiere alcuna scelta** in quanto al momento dell'adesione a FONDOPOSTE ha già destinato alla previdenza complementare tutto il proprio TFR maturando.

LAVORATORI POSTALI (O DELLE AZIENDE DEL GRUPPO CHE APPLICHILO IL CCNL) ISCRITTI PER LA PRIMA VOLTA ALLA PREVIDENZA OBBLIGATORIA (IPOST, INPS ECC.) PRIMA DEL 28/4/'93

○ **CASO A1: LAVORATORI NON ISCRITTI A FONDOPOSTE**

Per questi lavoratori il Decreto Legislativo 252/05 prevede che, entro il 30 giugno 2007 possano scegliere tra le seguenti ipotesi:

- **esprimere la volontà di trasferire il TFR maturando, e definirne la quota**, al Fondo pensione negoziale (FONDOPOSTE), oppure ad un Fondo aperto oppure ad un Piano Pensionistico Individuale (PIP); **la forma pensionistica complementare scelta riceverà il TFR a decorrere dal 1° luglio 2007 con effetto sui periodi paga dal momento dell'adesione.**

La quota sarà quella prevista dagli accordi collettivi (per i postali il 2,50% della retribuzione, pari al 36% del TFR); è in ogni caso ammessa la devoluzione di una quota superiore, anche pari all'intero TFR maturando e la decisione spetta quindi al lavoratore.

Il TFR maturando non destinato alla previdenza complementare rimarrà in azienda e, se l'azienda occupa almeno 50 addetti, versato al Fondo istituito dalla legge Finanziaria presso l'INPS.

Il conferimento del TFR determina automaticamente l'adesione alla forma pensionistica complementare prescelta.

Tuttavia questo automatismo non determina anche l'attivazione del contributo del lavoratore ed eventualmente dell'azienda: infatti soltanto attraverso un'adesione esplicita al Fondo si attiva il contributo del lavoratore (per FONDOPOSTE i lavoratori possono versare dall'1% al 4% della loro retribuzione mensile).

L'attivazione del contributo del lavoratore al Fondo prescelto determina anche l'attivazione del contributo aziendale (per FONDOPOSTE la quota aziendale è pari all'1% della retribuzione mensile) solo nel caso il lavoratore postale scelga il Fondo negoziale di categoria FONDOPOSTE.

Nel caso il lavoratore scelga invece di destinare il TFR ad un Fondo aperto oppure un PIP, l'attivazione eventuale del contributo del lavoratore non attiva la contribuzione dell'azienda.

La scelta di destinare il TFR alla previdenza complementare è definitiva.

- **esprimere la volontà di non aderire ad alcuna forma pensionistica complementare**, mantenendo il TFR maturando in azienda; in questo caso il TFR continuerà ad essere accantonato annualmente presso il proprio datore di lavoro (per noi Poste o altra azienda del Gruppo) e sarà da questi versato presso il Fondo per l'erogazione del TFR istituito presso la tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS, se l'azienda ha almeno 50 addetti (come nel caso di Poste); il lavoratore potrà successivamente modificare la propria scelta e conferire il TFR alla previdenza complementare
- **non esprimere alcuna scelta**, facendo scattare il meccanismo del **silenzio assenso**. A partire dal 1° luglio 2007 il TFR maturando sarà integralmente destinato al Fondo pensione

individuato dagli accordi collettivi e cioè a **FONDOPOSTE**. Per l'attivazione del contributo individuale e del datore di lavoro vale quanto detto per il caso di scelta esplicita di destinazione del TFR.

Nel caso di conferimento tacito del TFR, FONDOPOSTE dovrà provvedere prontamente ad informare il lavoratore dell'avvenuta adesione al Fondo e della possibilità di usufruire del contributo del datore di lavoro subordinatamente al versamento del contributo a proprio carico.

○ **CASO B1: LAVORATORI GIÀ ISCRITTI A FONDOPOSTE**

Per questi lavoratori il Decreto Legislativo 252/05 prevede che, entro il 30 giugno 2007 possano scegliere tra le seguenti ipotesi:

- **esprimere la volontà di trasferire il residuo TFR maturando** (4,41% della retribuzione pari al 64% del TFR, in quanto il restante TFR è già destinato alla previdenza complementare) al Fondo pensione negoziale (FONDOPOSTE),
- **esprimere la volontà di mantenere il TFR maturando residuo** (4,41% della retribuzione pari al 64% del TFR) presso azienda; in questo caso il TFR residuo continuerà ad essere accantonato annualmente presso il proprio datore di lavoro (per noi Poste o altra azienda del Gruppo) e sarà versato all'INPS se l'azienda ha almeno 50 addetti (come nel caso di Poste); il lavoratore potrà successivamente modificare la propria scelta e conferire il residuo TFR alla previdenza complementare
- **non esprimere alcuna scelta**, facendo scattare il meccanismo del **silenzio assenso**. A partire dal 1° luglio 2007 il residuo TFR maturando sarà destinato al Fondo pensione al quale il lavoratore ha già aderito e cioè a **FONDOPOSTE**.

Compensazioni alle imprese per il conferimento del TFR

A partire dal 1° gennaio 2007 ai datori di lavoro che conferiscono il TFR dei propri lavoratori dipendenti alla previdenza complementare oppure al Fondo per l'erogazione dei trattamenti di fine rapporto istituito dalla Legge Finanziaria 2007 vengono riconosciute delle compensazioni in relazione ai loro maggiori oneri finanziari.

In particolare al datore di lavoro sono state concesse agevolazioni in merito al versamento dei contributi sociali di cui alla legge 88/89, all'esonero dal versamento al fondo di garanzia di cui alla legge 297/82, al costo del lavoro.

Inoltre le imprese potranno dedurre dal loro reddito di impresa un importo pari al quattro per cento (sei per cento per le imprese più piccole) dell'ammontare del TFR annualmente destinato alla previdenza complementare oppure al fondo INPS.

Gestione delle forme pensionistiche: la nuova linea di investimento GARANTITA

Il Decreto legislativo 252 introduce alcune novità di rilievo per la gestione delle somme investite dal lavoratore nella previdenza complementare.

In primo luogo il decreto prevede, con riferimento al conferimento tacito del TFR, che ***l'investimento delle relative somme debba necessariamente avvenire nella linea a contenuto più prudentiale***, tale da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR mantenuto in azienda.

Le forme pensionistiche complementari potenzialmente destinatarie del conferimento tacito del TFR hanno dovuto adeguare le proprie norme in materia di linee di investimento per poter accogliere il TFR stesso.

Alla linea prudente dovranno affluire come detto le quote di TFR maturando conferite tacitamente; laddove il lavoratore sia già iscritto al Fondo ed abbia scelto in precedenza una diversa linea di investimento – alla quale affluiscono sia la quota TFR prevista dagli accordi (da noi 2,50% della retribuzione) sia il contributo volontario e quello dell'azienda (1% o percentuale maggiore da parte del lavoratore + 1% del datore di lavoro) – il lavoratore potrà in seguito decidere attraverso una

manifestazione di volontà esplicita di devolvere anche le quote di TFR residuo (cioè quello conferito tacitamente alla linea prudente) alla medesima linea scelta in precedenza.

Il Decreto 252 introduce inoltre l'obbligo delle forme pensionistiche di esporre, nel rendiconto annuale e nelle comunicazioni periodiche agli iscritti, ***se ed in quale misura nella gestione delle risorse il Fondo abbia preso in considerazione aspetti etici sociali ed ambientali.***

LA PREVIDENZA INTEGRATIVA DEI LAVORATORI POSTALI

FONDOPOSTE

Cos'è FONDOPOSTE

FONDOPOSTE è il Fondo pensione negoziale di categoria del personale non dirigente delle aziende del Gruppo Poste Italiane alle quali si applica il CCNL.

FONDOPOSTE è stato istituito con accordo tra Azienda e Organizzazioni Sindacali nell'anno 2002.

Ogni notizia su FONDOPOSTE può essere reperita sul sito internet **www.fondoposte.it**

Le linee di investimento di FONDOPOSTE

Alla fine del 2006 FONDOPOSTE annovera oltre 35.000 lavoratori delle aziende del Gruppo Poste come iscritti a Fondo; in attesa della scelta del gestore finanziario le somme accumulate dai lavoratori iscritti sono state conservate presso la Banca depositaria.

Dopo la modifica statutaria del 14/12/2006 Fondoposte è dotato di una struttura multicomparto articolata in ***almeno 2 comparti*** differenziati per profilo di rischio e di rendimento.

Uno dei due comparti, denominato GARANTITO, è destinato ad accogliere il TFR tacitamente conferito ai sensi della normativa vigente. Tale comparto si caratterizza per essere la linea di investimento più prudentiale con garanzia di restituzione del capitale e di rendimenti comparabili, nei limiti stabiliti, al tasso di rivalutazione del TFR. (Gestore UNIPOL JP Morgan)

L'altro comparto denominato BILANCIATO diventa il comparto di default del Fondo ed è articolato in tre linee gestionali:

- **Linea SICURA:** Il patrimonio viene investito in strumenti finanziari, anche derivati, di natura azionaria con un limite massimo del 10% ed in strumenti finanziari, anche derivati, di natura obbligazionaria per la restante parte.
(Gestore GENERALI Asset Management)
- **Linea BILANCIATA:** Il patrimonio della linea viene investito in strumenti finanziari, anche derivati, di natura azionaria con un limite massimo del 30% ed in strumenti finanziari, anche derivati, di natura obbligazionaria per la restante parte.
(Gestore ABN Amro e MPS)
- **Linea DINAMICA:** Il patrimonio della linea viene investito in strumenti finanziari, anche derivati, di natura azionaria con un limite massimo del 60% ed in strumenti finanziari, anche derivati, di natura obbligazionaria per la restante parte.
(Gestore CSFB)

E' prevista inoltre una Linea VALUTARIA che copre i soli rischi di cambio dell'attività delle linee gestionali. (Gestore BNP)

E' di estrema importanza evidenziare che è stato scelto di evitare mandati plurimi in capo allo stesso soggetto e di richiedere ai gestori scelte di "benchmark" con profilo etico.

Il C.d.A. sulla intera questione ha già deliberato l'affidamento dei mandati di gestione in data 24/11/2006 ed è in attesa di esaminare i dettagli delle convenzioni ed i tempi di attuazione nella prima riunione utile.

Perché scegliere il Fondo di categoria

Aderire ad un Fondo di previdenza conviene a tutti, anche ai lavoratori la cui pensione è calcolata con le regole del sistema retributivo.

I Fondi pensione negoziali di categoria (e quindi anche FONDOPOSTE) hanno alcuni vantaggi rispetto alle altre forme pensionistiche complementari:

- Il primo vantaggio è il **contributo dell'Azienda** previsto dal contratto collettivo (1% della retribuzione); come abbiamo visto se il lavoratore sceglie altre forme di previdenza il contributo aziendale non si attiva
- Il secondo vantaggio è quello **fiscale**: il contributo trattenuto dalla retribuzione del dipendente e versato al Fondo può essere dedotto dal reddito imponibile fiscale
- I Fondi pensione negoziali (FONDOPOSTE) **non hanno fini di lucro**; anche per questo motivo i **costi complessivi di gestione dei Fondi negoziali sono generalmente molto bassi**, quasi mai non superiori allo 0,5% rispetto al patrimonio di fine esercizio. I costi dei Fondi aperti si attestano intorno all'1,8% e addirittura superiori sono quelli riferibili ai PIP
- I Fondi pensione negoziali (quindi anche FONDOPOSTE) vedono la **partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori negli organismi di indirizzo e controllo** del Fondo stesso; una garanzia in più per il lavoratore.

Quanto hanno reso i Fondi negoziali fino ad oggi?

Riportiamo infine, di seguito, i dati forniti dalla COVIP nel 2005 circa i rendimenti pluriennali dei Fondi pensione e la loro comparazione con la rivalutazione netta del TFR accantonato in azienda:

Periodi di riferimento	Dal 31.12.2001 al 31.12.2004 (3 anni)	Dal 31.12.2002 al 31.12.2004 (2 anni)	Dal 31.12.2003 al 31.12.2004 (1 anno)
Rendimento fondi negoziali	8,7%	9,8%	4,5%
Benchmark dei comparti	8%	12,2%	5,5%
Rivalutazione netta del TFR in azienda	6%	5,4%	2,5%

Quale sarà il rendimento futuro dei Fondi?

Il rendimento di un fondo dipende dall'entità del montante finale che sarà determinato da quanto si versa e per quanto tempo le somme accantonate si capitalizzano.

Quindi: più tardi si aderisce ad un fondo minore sarà il rendimento!

Dall'esempio che segue si rileva come fondamentale sia il fattore tempo e come un ritardo di due anni nella scelta di adesione ad un fondo pensione complementare incida notevolmente sull'entità del montante finale.

Vediamo qualche cifra (esempio puramente indicativo, che mette in evidenza come con un contributo minimo da parte del lavoratore si ottenga un capitale importante soprattutto se il tempo a disposizione è ampio):

Lavoratore con un retribuzione mensile lorda di 1.300,00 euro

Mensilità	13
Quota datore di lavoro	1,20%
Quota lavoratore	2%
TFR	100%

Questo lavoratore avrà un versamento annuo lordo di euro **1708** circa mentre il prelievo effettivo annuo dalla sua busta paga sarà inferiore a **260** euro.

Versamenti e capitalizzazione per nr di anni	Montante finale con rendimento medio costante di 2,5%	Montante finale con rendimento medio costante di 4,5%
Anni 11	21.862,35	24.7130,10
Anni 13	26.515,53	30.638,62
Anni 28	69.806,66	96.403,83
Anni 30	76.887,01	108.926,69
Anni 40	118.042,41	191.100,41

FAQ

E' obbligatorio aderire ad una forma pensionistica complementare?

No. L'adesione alle forme pensionistiche complementari è, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 252/05, libera e volontaria. Di conseguenza i potenziali destinatari delle forme pensionistiche complementari possono liberamente decidere anche di non aderire ad alcuna forma. Il principio della libertà di adesione opera anche nel caso del conferimento tacito del TFR: in questo caso il silenzio del lavoratore dipendente si considera come una implicita manifestazione di volontà di adesione alla forma pensionistica complementare collettiva di riferimento.

E' possibile dopo l'adesione ad una forma pensionistica complementare recedere rinunciando completamente alla realizzazione delle finalità previdenziali?

No. L'adesione ad una forma pensionistica complementare comporta tendenzialmente la permanenza all'interno del sistema fino al momento del pensionamento ovvero fino al verificarsi di un evento (inoccupazione, invalidità, mobilità, cassa integrazioni guadagni) che consente (alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla legge) il riscatto della posizione prima della quiescenza. ciò significa in altre parole che successivamente all'adesione, se è possibile dopo almeno due anni di permanenza cambiare il mezzo (cioè la forma pensionistica complementare alla quale si aderisce) utilizzato per la realizzazione del fine (la costruzione della pensione complementare) non è possibile rinunciare al fine medesimo.

Quali sono le modalità di finanziamento della previdenza complementare?

Per i **lavoratori dipendenti** il finanziamento può essere attuato con il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e mediante il conferimento (versamento) del tfr maturando (cioè di quello che matura dopo la data di adesione alla forma pensionistica complementare).

Come è determinato il contributo alle forme pensionistiche complementari per i lavoratori dipendenti?

Per i lavoratori dipendenti il contributo alle forme pensionistiche complementari è stabilito in cifra fissa oppure in percentuale della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR oppure con riferimento ad elementi particolari della retribuzione.

Relativamente ai lavoratori dipendenti che aderiscono ai fondi pensione negoziali oppure ai fondi pensione aperti su base collettiva le modalità e la misura minima dei contributi a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori possono essere fissati dai contratti o accordi collettivi anche aziendali.

Quali sono le agevolazioni fiscali per i contributi versati alle forme pensionistiche complementari?

I versamenti alle forme pensionistiche complementari sono deducibili dal reddito complessivo del soggetto che li effettua entro il limite massimo di 5164,57 euro. ciò significa che il soggetto in questione ha diritto ad uno sgravio fiscale che si calcola moltiplicando l'aliquota di imposizione fiscale più elevata applicabile al suo reddito complessivo per il contributo versato alla forma pensionistica complementare

E' possibile continuare a versare contributi ad una forma pensionistica complementare anche dopo il raggiungimento dell'età pensionabile?

La contribuzione alle forme pensionistiche complementari può proseguire volontariamente anche dopo il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza a condizione che, al momento del pensionamento, il soggetto abbia effettuato versamenti ad una forma pensionistica complementare da almeno un anno. in questo caso il soggetto può liberamente scegliere il momento in cui fruire delle prestazioni pensionistiche.

Entro quale data i lavoratori dipendenti devono effettuare la scelta in merito alla destinazione del TFR?

La scelta se mantenere in azienda il TFR ovvero destinarlo ad una forma pensionistica complementare deve essere effettuata:

-entro il 30 giugno 2007 per i lavoratori già in attività di servizio alla data del 1° gennaio 2007

-entro sei mesi dalla data di assunzione se questa è successiva al 1° gennaio 2007.

Cosa succede se il lavoratore dipendente non effettua alcuna scelta entro il termine previsto?

Scatta il meccanismo del silenzio/assenso: il TFR viene conferito in maniera tacita al fondo pensione negoziale previsto dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro del soggetto in questione.

La scelta di conferire il TFR ad una forma pensionistica complementare è revocabile?

No.

La scelta di non conferire il TFR ad una forma pensionistica complementare è revocabile?

Si in un qualsiasi momento successivo.

Cosa succede al TFR già maturato in azienda alla data del 31.12.06?

Il TFR già accantonato in azienda non viene assolutamente toccato e continua ad essere gestito dal datore di lavoro secondo le attuali regole. la scelta riguarda solo il TFR maturando, cioè il TFR che matura a partire dal 1° gennaio 2007.

Cosa succede se decido di non destinare il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare dichiarando esplicitamente di volerlo mantenere in azienda e lavoro in una azienda che occupa almeno 50 dipendenti?

Il TFR maturando viene versato al fondo TFR gestito dall'INPS per conto dello stato.

In caso di versamento del TFR all'INPS, per mancato conferimento del TFR ad una forma pensionistica complementare in azienda con almeno 50 dipendenti, cosa cambia rispetto alla situazione attuale?

Cambia soltanto il soggetto che gestisce il TFR maturando che non è più l'azienda, ma l'INPS per conto dello stato. Tutto il resto non subisce alcuna modifica e continua ad essere disciplinato dalle regole attuali.

Se il TFR è versato al fondo per l'erogazione del TFR istituito presso la tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS a chi si deve presentare la richiesta di liquidazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro o in caso di anticipazione?

La richiesta deve essere presentata come di consueto al datore di lavoro anche per quel che riguarda il TFR versato all'INPS il datore di lavoro, infatti, si sostituisce all'INPS per quel che concerne l'adempimento degli obblighi nei confronti del lavoratore salvo poi conguagliare quanto anticipato con i futuri versamenti che è tenuto ad effettuare nei confronti dell'INPS.

Quali scelte può effettuare entro il 30 giugno 2007 in merito al TFR maturando il lavoratore già occupato alla data del 28.04.93 e non ancora iscritto ad una forma di previdenza complementare?

Può scegliere tra:

- a) conferirlo al fondo pensione negoziale o ad una forma pensionistica individuale nella misura del 100% oppure nella misura prevista dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o infine, in assenza di previsioni, nella misura minima del 50%
- b) non conferirlo ad alcuna forma pensionistica complementare: in questo caso il TFR resta in azienda se questa occupa fino a 49 dipendenti altrimenti viene versato al Fondo per l'erogazione del TFR istituito presso la tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS.

Cosa succede se entro il 30 giugno 2007 il lavoratore già occupato alla data del 28.04.93 e non ancora iscritto ad una forma di previdenza complementare non decide nulla in merito al TFR maturando?

Il TFR viene conferito tacitamente al fondo pensione negoziale previsto dagli accordi collettivi applicabili al rapporto di lavoro del soggetto in questione a meno che non esistano diverse disposizioni contenute nell'accordo aziendale.

Quali scelte può effettuare entro il 30 giugno 2007 in merito al TFR maturando il lavoratore già occupato alla data del 28.04.93 e già iscritto alla forma di previdenza complementare negoziale prevista dal suo contratto collettivo di lavoro?

Può scegliere tra:

- a) conferire il TFR ancora disponibile (cioè la quota che non viene ancora versata al fondo pensione) al fondo pensione negoziale al quale è già iscritto

b) non conferire il TFR residuo al fondo pensione negoziale al quale è già iscritto: in questo caso il TFR resta in azienda se questa occupa fino a 49 dipendenti altrimenti viene versato al Fondo per l'erogazione del TFR istituito presso la tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS.

Attenzione: il lavoratore in questione non può conferire il TFR ancora disponibile ad una forma pensionistica individuale.

Cosa succede se entro il 30 giugno 2007 il lavoratore già occupato alla data del 28.04.93 e già iscritto alla forma di previdenza complementare negoziale prevista dal suo contratto collettivo di lavoro non decide nulla in merito al TFR maturando?

Scatta il meccanismo del conferimento tacito: il datore di lavoro provvede a versare il TFR al fondo pensione al quale il lavoratore in questione è già iscritto.

Quali scelte può effettuare entro il 30 giugno 2007 in relazione al TFR maturando il lavoratore di prima occupazione successiva al 28.04.93 e non ancora iscritto al fondo pensione negoziale previsto dal proprio contratto collettivo?

Può scegliere tra:

- a) conferirlo al fondo pensione negoziale o ad una forma pensionistica individuale
- b) non conferirlo ad alcuna forma pensionistica complementare: in questo caso il TFR resta in azienda se questa occupa fino a 49 dipendenti altrimenti viene versato all'INPS.

Cosa succede se entro il 30 giugno 2007 il lavoratore di prima occupazione successiva al 28.04.93 e non ancora iscritto al fondo pensione negoziale previsto dal proprio contratto collettivo non decide nulla in relazione al TFR maturando?

Il TFR maturando viene conferito tacitamente al fondo pensione negoziale previsto dagli accordi collettivi applicabili al rapporto di lavoro del soggetto in questione a meno che non esistano diverse disposizioni contenute nell'accordo aziendale.

Cosa deve fare il lavoratore di prima occupazione successiva al 28.04.93 già iscritto al fondo pensione negoziale previsto dal proprio contratto collettivo?

Assolutamente nulla poiché non ha più TFR maturando disponibile presso il datore di lavoro dal momento che già lo versa integralmente al fondo pensione.

A cosa serve la forma di previdenza complementare residuale istituita presso l'INPS?

Serve a raccogliere il TFR maturando che non è stato conferito esplicitamente ad una forma pensionistica complementare collettiva od individuale e non può nemmeno essere conferito tacitamente ad alcuna forma pensionistica complementare collettiva per mancanza di una esplicita previsione contrattuale riferita ad un intero settore ovvero per la mancata previsione della inclusione di alcune tipologie di lavoro tra i destinatari del fondo pensione collettivo.

Se si conferisce solo il TFR ad una forma pensionistica complementare si è obbligati a versare anche il proprio contributo?

No.

Se si conferisce al fondo pensione negoziale solo il TFR si ha diritto al contributo del datore di lavoro previsto dal contratto collettivo?

No. per avere diritto al contributo del datore di lavoro si deve dichiarare di voler contribuire con un proprio versamento: in altre parole occorre iscriversi esplicitamente alla forma pensionistica complementare prevista dal proprio contratto collettivo.

Se si conferisce il TFR ad una forma pensionistica individuale e si versa anche il proprio contributo si ha diritto al contributo del datore di lavoro previsto dal contratto collettivo?

No a meno che questo diritto non sia espressamente previsto dal medesimo contratto collettivo.

Se si decide di contribuire quanto si deve versare?

L'ammontare del contributo minimo a carico del lavoratore dipendente e del datore di lavoro è stabilito dal contratto o accordo collettivo di lavoro. Ovviamente il lavoratore può decidere di versare di più rispetto al minimo previsto dagli accordi collettivi.

Si può aderire ad una forma pensionistica negoziale senza versare ad essa il TFR?

No. l'adesione ad una forma pensionistica negoziale può avvenire o con il solo versamento del TFR oppure con il versamento sia del TFR che dei contributi previsti dal contratto collettivo di riferimento.

Si può aderire ad una forma pensionistica individuale senza versare ad essa il TFR?

Si.

Quali sono le prestazioni erogate dalle forme pensionistiche complementari?

Le prestazioni erogate dalle forme pensionistiche complementari sono di tipo diverso a seconda della causa che determina la maturazione dei relativi requisiti. In particolare:

a) in caso di maturazione dei requisiti di accesso alla pensione pubblica erogata dagli enti di previdenza obbligatoria le forme pensionistiche complementari possono erogare: unicamente la pensione complementare (rendita) oppure una prestazione "mista" costituita da una quota di pensione complementare nonché da una quota di capitale;

b) prima del pensionamento e sotto determinate condizioni le forme pensionistiche complementari possono erogare:

1. anticipazioni per spese sanitarie
2. anticipazioni per acquisto prima casa;
3. anticipazioni per ulteriori esigenze degli aderenti;

c) in caso di cessazione dei requisiti di partecipazione le forme pensionistiche complementari possono erogare:

1. riscatto parziale;
2. riscatto totale

Quando matura il diritto alla pensione complementare?

Il diritto alla pensione complementare si acquisisce se sussistono i seguenti requisiti:

a) maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza

b) almeno cinque anni di partecipazione alla forma pensionistica complementare.

Fatte salve alcune tassative eccezioni, i requisiti sopra richiamati devono sussistere in concorso tra di loro: di conseguenza, in termini generali, se mancano i requisiti per avere la pensione pubblica non si può chiedere la pensione complementare mentre se sussistono i requisiti per la pensione pubblica ma l'aderente non può far valere almeno cinque anni di partecipazione alla forma pensionistica complementare la forma pensionistica complementare può erogare solo il capitale e non la pensione complementare.

In caso di maturazione dei requisiti per la pensione pubblica si è costretti a percepire la prestazione unicamente sotto forma di pensione complementare?

No. l'aderente, al momento della maturazione dei requisiti necessari per fruire della pensione pubblica, deve decidere (e comunicare alla forma pensionistica complementare alla quale è iscritto) se percepire la prestazione unicamente sotto forma di pensione complementare (rendita) ovvero percepirla in parte sotto forma di rendita (nella misura minima del 50% del montante finale accumulato) ed in parte sotto forma di capitale (nella misura massima del 50% del montante finale accumulato).

L'aderente può chiedere che la prestazione gli venga erogata unicamente sotto forma di capitale qualora, convertendo in rendita non meno del 70% del montante finale accumulato, la rendita medesima risulta inferiore al 50% dell'assegno sociale. Ai fini del calcolo in questione deve assumersi a riferimento la rendita vitalizia immediata e senza reversibilità: si deve tener conto, cioè, solo della speranza di vita dell'aderente (beneficiario diretto).

E' possibile ottenere le prestazioni delle forme pensionistiche complementari anche prima della maturazione dei requisiti di accesso alla pensione pubblica?

Esistono due casi in cui è possibile chiedere di anticipare il momento dell'accesso alle prestazioni della forma pensionistica complementare rispetto al momento in cui maturano i requisiti di accesso alla pensione pubblica. La prima situazione rilevante è quella del soggetto che, a seguito della cessazione dell'attività lavorativa, resti inoccupato per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. La seconda situazione rilevante è quella del soggetto colpito da invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo. In entrambi i casi sopra richiamati, il soggetto in questione può chiedere alla forma pensionistica complementare di accedere alle prestazioni con un anticipo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza.

E' possibile ottenere prima del pensionamento una anticipazione per far fronte a spese sanitarie?

Si. in un qualsiasi momento (vale a dire a prescindere dall'anzianità di partecipazione maturata nella forma pensionistica complementare) l'aderente può chiedere una anticipazione per un importo non superiore al 75% del montante accumulato fino al momento della richiesta per far fronte a spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a se stesso, al coniuge e ai figli per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.

E' possibile ottenere prima del pensionamento una anticipazione per far fronte all'acquisto o alla ristrutturazione della prima casa?

Si. Decorsi almeno otto anni di iscrizione alle forme pensionistiche complementari, l'aderente può chiedere una anticipazione per un importo non superiore al 75 % del montante accumulato fino al momento della richiesta per far fronte all'acquisto ovvero alla ristrutturazione della prima casa per se stesso o per i figli. nel computo dell'anzianità di iscrizione sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione.

E' possibile ottenere prima del pensionamento una anticipazione anche per motivi diversi dalle spese sanitarie o dall'acquisto della casa?

Si. decorsi almeno otto anni di iscrizione alle forme pensionistiche complementari, l'aderente può chiedere una anticipazione per un importo non superiore al 30 % del

montante accumulato fino al momento della richiesta per ulteriori esigenze non meglio specificate dalla normativa. Nel computo dell'anzianità di iscrizione sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione.

Cosa succede in caso di perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare?

Qualora, prima della maturazione del diritto all'erogazione del trattamento pensionistico complementare, l'aderente perda i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare (ad esempio per cambio di lavoro con conseguente applicazione di un diverso contratto collettivo o per passaggio a qualifica dirigenziale) può:

1. **trasferire** la posizione pensionistica individuale alla forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore acceda in relazione alla nuova attività;
 2. esercitare il **riscatto parziale**, nella misura del 50% della posizione individuale maturata, in caso di:
 - a. cessazione dell'attività lavorativa che comporti in occupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi
 - b. mobilità
 - c. cassa integrazioni guadagni ordinaria
 - d. cassa integrazioni guadagni straordinaria
 3. esercitare il **riscatto totale** della posizione individuale maturata in caso di:
 - a. invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo
 - b. cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi
 4. **mantenere** presso la forma pensionistica complementare in questione la posizione individuale maturata anche in assenza di ulteriore contribuzione
- In caso di mancato esercizio della facoltà di opzione da parte dell'aderente si procede senz'altro al mantenimento della posizione presso la forma pensionistica in oggetto.

E' possibile chiedere il riscatto della posizione individuale maturata all'interno della forma pensionistica complementare anche al di fuori dei casi esplicitamente previsti dalla normativa introdotta con il decreto legislativo 252/05?

Sì, a condizione che lo prevedano gli statuti ed i regolamenti delle forme pensionistiche complementari.

Cosa succede in caso di decesso dell'aderente ad una forma pensionistica complementare in costanza di attività lavorativa vale a dire prima del pensionamento?

L'intera posizione individuale maturata all'interno della forma pensionistica complementare è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari indicati dall'aderente. Gli eredi o i beneficiari possono essere sia persone fisiche che persone giuridiche. In mancanza di tali soggetti la posizione resta acquisita alla forma pensionistica complementare se si tratta di forma negoziale ovvero, qualora si tratti di forma pensionistica individuale, viene devoluta per la realizzazione di finalità sociali.

Quali sono le regole generali di tassazione delle prestazioni erogate dalle forme pensionistiche complementari?

Le prestazioni erogate dalle forme pensionistiche complementari sia sotto forma di capitale sia sotto forma di rendita sono assoggettate ad una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 15%. tale aliquota si riduce di una quota pari a

0,30% per ogni anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari eccedente il quindicesimo. la riduzione massima è comunque del 6% per cui dopo il 36° anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari comunque si applica l'aliquota di imposizione del 9%.

L'aliquota del 15% (eventualmente ridotta in ragione dell'anzianità di partecipazione superiore a 15 anni) si applica non su tutta la prestazione erogata ma solo sulla parte imponibile di essa.

In che modo è tassata la pensione complementare?

La pensione complementare è assoggettata ad una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 15%. tale aliquota si riduce di una quota pari a 0,30% per ogni anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari eccedente il quindicesimo. la riduzione massima è comunque del 6% per cui dopo il 36° anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari comunque si applica l'aliquota di imposizione del 9%. L'aliquota del 15% (eventualmente ridotta in ragione dell'anzianità di partecipazione superiore a 15 anni) si applica non su tutta la pensione complementare, erogata ma solo sulla parte imponibile di essa vale a dire sull'importo della pensione complementare ridotto dei contributi eventualmente non dedotti, degli interessi maturati durante la fase di accumulazione nonché della rivalutazione annua della rendita medesima.

In che modo è tassato il capitale erogato al momento del pensionamento?

Il capitale erogato al momento del pensionamento è assoggettato ad una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 15%. tale aliquota si riduce di una quota pari a 0,30% per ogni anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari eccedente il quindicesimo. la riduzione massima è comunque del 6% per cui dopo il 36° anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari comunque si applica l'aliquota di imposizione del 9%. L'aliquota del 15% (eventualmente ridotta in ragione dell'anzianità di partecipazione superiore a 15 anni) si applica non su tutto il capitale erogato ma solo sulla parte imponibile di esso vale a dire sull'importo del capitale al netto dei contributi eventualmente non dedotti e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione.

In che modo è tassato il riscatto erogato prima del pensionamento per effetto di perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare?

Il riscatto erogato prima del pensionamento per effetto della perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare è assoggettato ad una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 15%. Tale aliquota si riduce di una quota pari a 0,30% per ogni anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari eccedente il quindicesimo. La riduzione massima è comunque del 6% per cui dopo il 36° anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari comunque si applica l'aliquota di imposizione del 9%. l'aliquota del 15% (eventualmente ridotta in ragione dell'anzianità di partecipazione superiore a 15 anni) si applica non su tutto la somma erogata, ma solo sulla parte imponibile di essa vale a dire sull'importo erogato al netto dei contributi eventualmente non dedotti e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione.

In che modo è tassato il riscatto erogato prima del pensionamento per motivo diverso dalla perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare previsti espressamente dalla normativa?

Il riscatto erogato prima del pensionamento per motivi diversi dalla perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare previsti espressamente dalla normativa è assoggettato ad una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 23%. L'aliquota del 23% si applica non su tutto la somma erogata, ma solo sulla parte imponibile di essa vale a dire sull'importo erogato al netto dei contributi eventualmente non dedotti e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione.

In che modo è tassata l'anticipazione per far fronte a spese sanitarie?

L'anticipazione richiesta per far fronte a spese sanitarie è assoggettata ad una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 15%. Tale aliquota si riduce di una quota pari a 0,30% per ogni anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari eccedente il quindicesimo. la riduzione massima è comunque del 6% per cui dopo il 36° anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari comunque si applica l'aliquota di imposizione del 9%. L'aliquota del 15% (eventualmente ridotta in ragione dell'anzianità di partecipazione superiore a 15 anni) si applica non su tutto la somma erogata, ma solo sulla parte imponibile di essa vale a dire sull'importo erogato al netto dei contributi eventualmente non dedotti e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione.

In che modo è tassata l'anticipazione per far fronte all'acquisto o alla ristrutturazione della prima casa?

L'anticipazione richiesta per far fronte all'acquisto o alla ristrutturazione della prima casa è assoggettata ad una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 23%. l'aliquota del 23% si applica non su tutto la somma erogata, ma solo sulla parte imponibile di essa vale a dire sull'importo erogato al netto dei contributi eventualmente non dedotti e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione.

In che modo è tassata l'anticipazione richiesta per esigenze personali dell'aderente diverse dall'acquisto della prima casa o dalla necessità di far fronte a spese sanitarie?

L'anticipazione richiesta per far fronte all'acquisto o alla ristrutturazione della prima casa è assoggettata ad una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 23%. l'aliquota del 23% si applica non su tutto la somma erogata, ma solo sulla parte imponibile di essa vale a dire sull'importo erogato al netto dei contributi eventualmente non dedotti e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione.

GLOSSARIO

Assegno sociale: Pensione, pari attualmente a Euro 381,72 mensili, che spetta a chi ha almeno 65 anni di età ed è privo di reddito o con redditi inferiori ai limiti legali.

Capitalizzazione (sistema a): Sistema tecnico finanziario in base al quale l'ammontare accumulato sul conto individuale di ciascun iscritto costituisce la base per il pagamento della prestazione pensionistica.

COVIP: Autorità pubblica istituita con lo scopo di garantire la trasparenza e la correttezza dei comportamenti e la sana e prudente gestione delle forme pensionistiche complementari, avendo riguardo alla tutela degli iscritti e dei beneficiari e al buon funzionamento del sistema di previdenza complementare.

Fondo pensione aperto: Forma pensionistica complementare istituita direttamente da banche, società di intermediazione mobiliare, compagnie di assicurazione e società di gestione del risparmio. Viene realizzato mediante la costituzione di un patrimonio separato e autonomo all'interno della società istitutrice finalizzato esclusivamente all'erogazione di prestazioni previdenziali.

Fondo pensione negoziale: Forma pensionistica complementare istituita sulla base di contratti o accordi collettivi o, in mancanza, di regolamenti aziendali diretta a soggetti individuati in base dell'appartenenza ad un determinato comparto, impresa o gruppo di imprese o ad un determinato territorio (es. una regione o una provincia autonoma).

Fondo pensione preesistente: Forma pensionistica complementare di tipo negoziale già istituita alla data del 15 novembre 1992.

Forme pensionistiche complementari: Forme di previdenza ad adesione volontaria istituite per garantire agli iscritti un trattamento previdenziale aggiuntivo a quello pubblico attuate mediante i fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti e le forme pensionistiche individuali di tipo assicurativo.

Forma pensionistica individuale: Forma di previdenza complementare che si attua mediante l'adesione, su base individuale, ad un fondo pensione aperto oppure mediante contratto di assicurazione sulla vita con finalità previdenziale.

Monocomparto: Un fondo monocomparto si caratterizza per il fatto che le posizioni degli aderenti vengono gestite in modo unitario, attraverso la definizione di un'unica politica di investimento.

Multicomparto: Un fondo multicomparto è strutturato su più comparti, ciascuno dei quali si caratterizza per una propria politica di investimento. In un fondo così articolato, l'iscritto potrà pertanto scegliere il comparto al quale aderire in funzione dei propri bisogni, esigenze, propensione al rischio, ecc.

Portabilità: possibilità di trasferire la posizione individuale da una forma pensionistica complementare ad un'altra decorsi due anni dalla iscrizione.

Silenzio-assenso: Manifestazione tacita della volontà di aderire ad una forma pensionistica complementare mediante conferimento del TFR maturando.

Sistema di calcolo contributivo

È il sistema di calcolo, attualmente in vigore, legato alla totalità dei contributi versati, rivalutati in base all'andamento del prodotto interno lordo.

Requisito per il pensionamento è un'età che varia dai 57 ai 65 anni, sia per gli uomini che per le donne. Prima dei 65 anni la pensione si ottiene a condizione che risulti superiore del 20% all'importo dell'assegno sociale.

Sono richiesti almeno 5 anni di contribuzione legati ad una effettiva attività lavorativa.

Sistema di calcolo retributivo

È il sistema di calcolo legato alle retribuzioni degli ultimi anni di attività lavorativa (10 anni per i lavoratori dipendenti e 15 per i lavoratori autonomi). È ancora valido per chi al 31 dicembre 1995 aveva almeno 18 anni di contribuzione.

Si va in pensione a: 65 anni per gli uomini, 60 per le donne. Gli invalidi all'80% e i lavoratori non vedenti possono andare in pensione di vecchiaia a 60 anni se uomini e a 55 se donne. Sono richiesti almeno 20 anni di contribuzione comunque accreditata (da attività lavorativa, da riscatto, figurativa ecc.)

Sistema misto

Per coloro che al 31 dicembre 1995 avevano un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni si applica il sistema misto: il sistema di calcolo retributivo viene applicato pro-rata per i contributi versati fino alla fine del 1995, mentre per gli anni successivi viene applicato il regime di calcolo contributivo.

Trasferimento (della posizione individuale): Possibilità di trasferire l'intero importo maturato al fondo pensione al quale si accede in relazione alla nuova attività lavorativa (trasferimento per perdita dei requisiti di partecipazione) o volontariamente decorsi due anni di iscrizione alla forma pensionistica (v. Portabilità). Il trasferimento non comporta tassazione e implica anche il trasferimento dell'anzianità di iscrizione maturata presso il fondo di

Trattamento di fine rapporto (TFR): Somma corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore dipendente al termine del rapporto di lavoro, calcolata sommando per ciascun anno di lavoro una quota pari al 6,91 % della retribuzione lorda, rivalutata, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo Istat.