

Camera Sindacale Provinciale

UIL Verona

Manuale sulla Previdenza Complementare



IL SINDACATO DEI CITTADINI

Realizzazione a cura del
Servizio Politiche Fiscali e Previdenziali
Camera Sindacale Provinciale UIL Verona

www.uil.vr.it/previdenza

S o m m a r i o

Prefazione di Luigi Angeletti	pag. 4
Introduzione di Domenico Proietti	pag. 5
La previdenza obbligatoria	pag. 8
1. La pensione pubblica prima delle riforme	pag. 8
1.1. Le riforme degli anni '90	pag. 8
1.2. Diamo qualche numero!	pag. 9
La previdenza complementare	pag. 10
2. Le forme pensionistiche	pag. 10
3. Il ciclo di vita nei fondi pensione	pag. 10
3.1. L'adesione	pag. 10
3.2. La contribuzione	pag. 12
3.3. Le prestazioni	pag. 12
4. Il regime fiscale	pag. 14
4.1. Fase della contribuzione	pag. 14
4.2. Fase dei rendimenti	pag. 14
4.3. Fase delle prestazioni	pag. 15
5. I vantaggi della previdenza complementare	pag. 15
5.1. I vantaggi fiscali: un esempio numerico	pag. 15
5.2. I vantaggi in caso di adesione a un fondo negoziale	pag. 16
6. Alcune risposte ai principali quesiti	pag. 17
Appendice: i fondi pensione negoziali in Italia	pag. 21

P R E F A Z I O N E

Il 1° gennaio 2007 il d.lgs 252 di riforma della previdenza complementare diventa operativo e segna una svolta storica per i lavoratori e per il Paese.

La UIL ha lavorato a lungo per il raggiungimento di questo obiettivo.

Da dieci anni sosteniamo, infatti, la necessità di costruire un secondo pilastro forte, integrativo di quello pubblico, per completare concretamente quel processo riformativo degli anni '90 che ha rivoluzionato il sistema previdenziale obbligatorio e che oggi ne garantisce la sostenibilità economica e l'equilibrio.

In dieci anni abbiamo fatto un percorso lungo e non sempre semplice.

Abbiamo istituito con la contrattazione i Fondi pensione negoziali che sono già una realtà importantissima e consolidata.

Abbiamo lavorato ad una legislazione che tutelasse al massimo i lavoratori ed il loro risparmio, sempre nella consapevolezza che un investimento di natura previdenziale e non speculativa avesse bisogno di tutele, garanzie ed incentivi.

Investire il proprio TFR è infatti un cambiamento importante e delicato che deve essere necessariamente accompagnato da strumenti di garanzia, di vigilanza e di controllo di altissimo profilo.

E' lo spirito che ha guidato ogni nostro passo compiuto su questa strada.

Oggi questo percorso trova finalmente la sua attuazione. La previdenza complementare diventa così una straordinaria opportunità per i lavoratori dipendenti per costruirsi un futuro previdenziale sicuro e garantito.

La UIL è però convinta che, perché tutti possano sfruttare questa opportunità, c'è però bisogno prima di tutto di informazione.

Dobbiamo saper comunicare i vantaggi che la previdenza complementare offre. Solo così possiamo vincere questa

sfida e vincerla per il bene solo ed esclusivo dei lavoratori e del loro domani.

Le distorsioni informative non fanno infatti solo il male del sistema previdenziale, pubblico e integrativo, ma fanno prima di tutto il male dei lavoratori. Informare significa scongiurare questo pericolo, non fare pubblicità.

Sostenere e far conoscere questo strumento non significa però abbandonare il pilastro pubblico che per noi resta ovviamente fondamentale.

La previdenza complementare non sostituisce ma affianca il primo pilastro, completandolo ed integrandone le

prestazioni a beneficio dei futuri pensionati.

Ancor più da oggi la UIL è quindi impegnata a raggiungere la totalità dei lavoratori, informandoli in modo adeguato perché possano scegliere liberamente e la loro scelta sia veramente consapevole, perché quando si parla di previdenza si parla di futuro e con il futuro dei lavoratori non si può scherzare.

Noi non vendiamo un prodotto, non è il nostro mestiere.

Spendiamo la nostra credibilità e i mezzi che abbiamo a disposizione per garantire a tutti un'opportunità. Nella previdenza complementare e in particolare nei Fondi Pensione Negoziali ci crediamo da sempre.

L'anticipo della riforma ci chiede ora di intensificare ogni sforzo informativo e questa pubblicazione è un primo passo in tal senso.

Il decollo del sistema integrativo, infatti, dipende dall'impegno di tutti i soggetti in campo, parti sociali e soggetti istituzionali.

Tutti, ognuno nella propria responsabilità, dobbiamo puntare senza tentennamenti a quel decollo. Fare altrimenti significherebbe perdere una grande opportunità per i lavoratori e per il Paese.

La UIL farà sicuramente la sua parte e per noi, più delle parole, parlano i fatti e la nostra storia di sindacato moderno, laico e riformatore.

Luigi Angeletti
Segretario Generale UIL

L'anticipo del d.lgs 252/05

Con la legge Finanziaria 2007 il Governo ha anticipato l'avvio della riforma della Previdenza complementare al 1° gennaio 2007 rispetto al termine per l'entrata in vigore del d.lgs 252 che era stato invece fissato dal precedente Governo al 1° gennaio 2008.

Un anticipo di un anno che non è solamente una mera questione di date.

La UIL è sempre stata contraria allo slittamento al 2008 della riforma in quanto ben consapevole del tempo che si è già perso in questi anni.

È dal 1995, dalla riforma Dini, che il nostro sindacato lavora perché quella riforma venga attuata in ogni sua parte, compresa quella relativa alla previdenza complementare, condizione essenziale per compensare l'abbattimento dei tassi di sostituzione dovuto al passaggio dal sistema retributivo al sistema contributivo.

Questi dieci anni hanno avuto un costo per i lavoratori, per questo riteniamo l'anticipo della riforma un successo della nostra battaglia.

Crediamo fermamente, infatti, che un secondo pilastro forte sia una condizione essenziale per il futuro previdenziale dei lavoratori.

Non un qualcosa in più ma un elemento che con il sistema pubblico, costituisce il complesso del sistema previdenziale del nostro paese.

L'anticipo colma dunque una mancanza importante e il ruolo svolto dalla UIL in questa partita è stato determinante.

Siamo stati infatti i primi ad opporci in maniera forte e chiara ad uno stravolgimento del principio del silenzio-assenso quale quello che poteva scaturire da un mancato chiarimento riguardo il conferimento del TFR al Fondo della Tesoreria costituito presso l'Inps.

La UIL ha sempre ribadito come il silenzio-assenso fosse un meccanismo determinante per favorire il decollo del sistema complementare. Un suo stravolgimento a favore di altri progetti avrebbe minato la previdenza integrativa probabilmente affossandola. Avrebbe sostanzialmente azzerato un lavoro decennale fatto dalle parti sociali e dai Fondi negoziali.

Ci siamo opposti fermamente e il memorandum firmato sul TFR con il Governo ci ha dato ragione. Quel memorandum ha infatti riconosciuto la centralità del secondo pilastro e ha chiarito la destinazione dei flussi di TFR cosiddetti silenti in favore dei Fondi pensione.

Ha riconfermato sostanzialmente quanto previsto dal d.lgs. 252, destinando al Fondo Inps soltanto il TFR di quei lavoratori, impiegati in un'impresa con almeno 50 dipendenti, che scelgono esplicitamente di mantenere in azienda il proprio TFR.

Nessuno stravolgimento, nessun blitz ai danni della previdenza complementare.

Blitz che probabilmente campeggiava nella mente di qualcuno ma che abbiamo respinto grazie ad una posizione chiara e portata avanti con coerenza e fermezza.

Nell'accordo tra Governo e parti sociali sono state accolte tutte le richieste che la UIL aveva avanzato.

Il D.lgs. 252 era stato d'altra parte il frutto di un lavoro comune fatto dai rappresentanti dei lavoratori accanto ai rappresentanti dei datori di lavoro: ben 23 associazioni. Un lavoro che andava difeso e non poteva essere azzerato.

La nostra posizione è uscita rafforzata da quel memorandum, tanto più che nel testo il governo si impegna espressamente a rivedere, entro il 2007, il regime fiscale dei Fondi pensione nel senso di un allineamento con quanto previsto negli altri paesi. La UIL chiede questo riallineamento da sempre e l'aver ottenuto questo impegno, a fronte di ipotesi che prevedevano invece un innalzamento dell'aliquota, è una vittoria delle nostre idee.

I Fondi pensione

Il nostro impegno è a fianco del mondo dei Fondi pensione negoziali.

Non solo perché abbiamo contribuito alla loro nascita ma perché quei fondi in dieci anni, e in un contesto normativo sempre incerto, hanno già dato risultati apprezzati da tutti.

Risultati tangibili e certificati dalla stessa COVIP, l'authority preposta al controllo dei Fondi. Risultati che giovano ai lavoratori di oggi e ai pensionati di domani.

Per questo crediamo che il decollo del sistema non poteva essere ulteriormente rinviato. Un decollo che rappresenterà anche un volano formidabile per il sistema economico italiano.

I fondi pensione investono risorse e possono dar vita ad un circolo virtuoso che gioverà all'economia del paese oltre che agli iscritti.

I Fondi pensione infatti sono in tutto l'occidente sono una potente opportunità per l'economia, svolgono una funzione importante nel mercato degli investimenti e sono strumenti utili alla crescita e allo sviluppo del Paese. Ma soprattutto questi Fondi sono in grado di garantire già da ora rendimenti adeguati alle aspettative degli iscritti, per completare la prestazione pubblica e rendere più sicuro il futuro previdenziale di milioni di lavoratori. Questo, prima di ogni altra cosa, è il nostro obiettivo. La scommessa di trasformare il TFR da salario differito a risparmio previdenziale mira a questo. È una svolta epocale che merita garanzie e impegno da parte di tutti.

Sicurezza e trasparenza

Investire quel salario differito nel secondo pilastro è un cambiamento di mentalità netto rispetto al passato. Per facilitarlo occorrono garanzie certe, una gestione delle risorse trasparente e cristallina, informazione adeguata e comprensibile e una vigilanza indipendente e puntuale.

Quelle risorse, frutto del lavoro, meritano attenzione da parte di tutti e mettono tutti noi di fronte ad una responsabilità enorme.

I lavoratori danno fiducia ai fondi pensione negoziali e a quella fiducia devono questi rispondere con una gestione sicura e con un rapporto il più diretto possibile tra il Fondo e i suoi iscritti.

I Fondi pensione negoziali hanno la loro forza proprio in questo aspetto. In un rapporto di fiducia tra iscritto e amministratore che è unico nel settore. La presenza di rappresentanti dei lavoratori negli organi di amministrazione, l'elezione dell'assemblea e i molteplici meccanismi di controllo della gestione attuati dai Fondi negoziali, rappresentano una ricchezza che va valorizzata e deve rappresentare la nostra forza, una marcia in più rispetto al resto dei prodotti ormai presenti in un mercato estremamente liberalizzato com'è quello che esce dal d.lgs 252.

Noi non disponiamo di una rete di agenti come quella che possono mettere in campo le assicurazioni. Noi abbiamo però qualcosa di più e di meglio. Siamo presenti nei posti di lavoro, parliamo quotidianamente con i lavoratori, conosciamo i loro problemi e abbiamo la loro fiducia.

Su questo si gioca la nostra partita, sulla fiducia e sulla trasparenza, sul dialogo con gli iscritti, perché ogni iscritto possa sapere come viene gestito e impiegato il suo TFR, con quali criteri e con quali garanzie. Sono sicuro, che in pochi possano vantare questo rapporto.

Rapporto che trova la sua forza proprio nel ruolo delle nostre categorie che sono a contatto diretto e quotidiano con i lavoratori e che hanno svolto un lavoro determinante per la stessa nascita della previdenza complementare. L'inserimento dei Fondi pensione negoziali all'interno della contrattazione collettiva, il contributo aggiuntivo del datore di lavoro fissato dalla stessa contrattazione e il ruolo attivo svolto nella stessa amministrazione dei Fondi sono risultati di rilevanza eccezionale raggiunti dalle categorie.

È quindi di fondamentale importanza e decisivo per il successo dell'anticipo della 252 il ruolo delle categorie e all'impegno di tutte le strutture della UIL, in particolare determinante è l'apporto del nostro patronato e del nostro CAF, per informare correttamente i lavoratori sull'opportunità di aderire ai Fondi pensione negoziali.

Tutto questo è un motivo di orgoglio ma è anche una responsabilità e un ulteriore impegno che ci assumiamo con i lavoratori.

Agli organi di amministrazione e controllo il compito infatti di vigilare e di dare le linee che caratterizzano la politica del Fondo pensione.

Le risorse sono certamente investite dalle società di gestione finanziaria, ma non deve comunque esserci nessun corto circuito nel controllo, neanche per le attività esternalizzate.

I lavoratori chiederanno a noi conto del loro investimento e per questo siamo noi a dover garantire la sicurezza di quello stesso investimento.

Proprio per questo motivo abbiamo sempre difeso l'autonomia della COVIP.

Crediamo fermamente che un'autorità indipendente che vigili sull'intero settore, fornendo regole certe e comuni, sia una condizione indispensabile.

Il Ruolo della COVIP

Dal d.lgs 252 la COVIP esce responsabilizzata, la sua vigilanza e i suoi compiti sono estesi e perciò la sua indipendenza va assolutamente preservata e tutelata. A riguardo la UIL si è battuta in occasione della recente discussione sulla nuova legge sul risparmio affinché la COVIP conservasse il suo profilo di Autorità Unica del settore. Non c'è infatti concorrenza e libero mercato senza vigilanza e controllo, tanto più in un settore così delicato.

Oggi l'anticipo della riforma rende ancora più stretti i tempi per completare il lavoro.

La conferma del meccanismo del silenzio-assenso a favore della previdenza complementare, se da una parte è fondamentale per il suo decollo, dall'altra richiede un'informazione puntuale e capillare.

Il nostro obiettivo è che tutti aderiscano in modo convinto ed informato al secondo pilastro e su questo dobbiamo lavorare. Un'informazione corretta significa anche chiarezza dei costi di tutti i prodotti e trasparenze sulle condizioni e sulle legittime aspettative legate ad ogni tipo di investimento.

Il lavoro della COVIP nella definizione degli schemi informativi è stato in questo prezioso.

La Commissione ha puntato moltissimo sulla trasparenza e sulla comprensibilità dei documenti informativi. La UIL ha sempre lavorato in tal senso, perché un linguaggio poco chiaro non determinasse un danno per il lavoratore e perché la trasparenza che abbiamo raggiunto nel sistema dei fondi negoziali diventasse la regola per tutti i soggetti in campo.

Informare e formare Ci sarà sicuramente una campagna informativa istituzionale gestita dal Governo.

Sull'informazione a noi spetta però un compito peculiare e determinante. Nella società, sui luoghi di lavoro, nelle assemblee dobbiamo essere in grado di fornire ai lavoratori tutti gli strumenti per poter operare una scelta realmente libera e consapevole.

Per questo il lavoro dei nostri delegati diventa fondamentale e sulla loro formazione a riguardo stiamo investendo molto.

Oggi più che mai, per poter rispondere alle sollecitazioni che l'anticipo della riforma genera, essi vanno formati sui temi della previdenza complementare e potranno così costituire, nel loro territorio e nei loro posti di lavoro, un punto di riferimento per gli iscritti e per i lavoratori che dovranno effettuare la loro scelta.

Abbiamo realizzato molti momenti informativi-formativi e abbiamo un programma intenso per i prossimi mesi.

Al tempo stesso tempo invitiamo tutti a utilizzare le informazioni contenute nel nostro sito internet, www.uil.vr.it/previdenza, un portale continuamente aggiornato che può certamente rappresentare un valido strumento per la nostra attività.

Di qui ai prossimi mesi si gioca il futuro della previdenza complementare.

Tutti gli sforzi dovranno essere finalizzati ad aumentare le iscrizioni ai fondi negoziali e a raggiungere numeri più vicini al bacino potenziale di ogni settore.

Il decollo del secondo pilastro, ora che l'aspetto normativo è definito, passa anche dal nostro impegno, dalla nostra capacità di comunicare e di stabilire un rapporto di fiducia con i lavoratori.

La UIL e il sindacato tutto ha i mezzi e le competenze per vincere questa sfida.

Per il bene esclusivo dei lavoratori di oggi e dei pensionati di domani.

Domenico Proietti
Segretario Confederale UIL

LA PREVIDENZA OBBLIGATORIA

Il sistema pensionistico italiano, così come in molti altri Paesi del mondo, è a ripartizione.

I contributi versati oggi da chi lavora vengono utilizzati per pagare le pensioni di coloro che oggi non lavorano più. In altre parole, l'Inps effettua un trasferimento di risorse dai lavoratori attivi che versano contributi ai pensionati che riscuotono pensioni, ovvero ci troviamo di fronte a un vero patto tra generazioni.

Il sistema è stato attraversato da numerose riforme tese a renderlo finanziariamente sostenibile nel futuro avendo bene a mente il principio d'equità che lo contraddistingue.

1. La pensione pubblica prima delle riforme

Prima delle riforme introdotte nel corso degli anni '90 per risanare la situazione di squilibrio in cui si trovava il sistema pubblico, l'ammontare della pensione veniva determinato in base al sistema retributivo.

Punto di riferimento per il calcolo della prestazione è la retribuzione del lavoratore: la pensione è una percentuale della "retribuzione pensionabile" (una media dei redditi percepiti negli ultimi anni di vita lavorativa).

Pensioni Retributive

Retribuzione pensionabile: media degli ultimi redditi percepiti prima del pensionamento

Aliquota di rendimento: variabile dal 2% al 2,5% (decrescente per redditi elevati) per ogni anno di anzianità contributiva). Tetto

massimo: 40 anni.

Pensione = Retribuzione Pensionabile x Aliquota di rendimento

1.1. Le riforme degli anni '90

L'autunno del 1992, con la legge delega n. 421 (riforma Amato), seguita tre anni dopo dalla legge 335/95 (riforma Dini), rappresenta uno spartiacque nella politica previdenziale italiana.

La riforma Amato era tesa a ripristinare la sostenibilità del sistema attraverso l'allungamento del periodo di riferimento per il calcolo della pensione, l'innalzamento dell'età pensionabile e non ultimo, un riordino e un omologazione dei vari sistemi pensionistici presenti.

La riforma Dini ha invece modificato lo schema di funzionamento del sistema con l'abbandono, per i lavoratori più giovani, del metodo di calcolo retributivo e con l'adozione di quello contributivo.

In un sistema **contributivo** le pensioni sono legate all'ammontare dei **contributi versati** e **all'età al pensionamento**.

Si calcolano i contributi versati dal lavoratore durante l'intera vita lavorativa (con una rivalutazione basata sulla crescita economica italiana) e questo "gruzzolo" viene tramutato convertito in pensione moltiplicandolo per un **coefficiente di trasformazione** (un numero che è tanto più alto, quanto più alta sarà l'età del lavoratore al pensionamento).

Un sistema contributivo, quindi, lega la pensione a tutta la storia del lavoratore.

La riforma interessa i lavoratori in modo progressivo:

- Per chi ha iniziato a lavorare dopo il 01/01/1996, la pensione sarà interamente calcolata con il sistema contributivo;
- Per chi al 31 dicembre 1995 aveva già maturato 18 anni di contributi, la pensione sarà calcolata secondo il precedente sistema retributivo;
- Per tutti gli altri, la pensione sarà calcolata con il sistema retributivo fino al 31 dicembre 1995 e con il nuovo metodo contributivo a partire dal 1 gennaio 1996.

Pensioni Contributive

Con un sistema di tipo contributivo *quanto* si prende è legato a *quanto* si versa e a *quando* si va in pensione.

I fattori che influenzano il livello della pensione sono, in particolare:

- Pil italiano (più cresce l'economia, più crescono le pensioni)
- Tasso di crescita del proprio reddito (se il reddito cresce molto velocemente in valore assoluto la pensione potrà essere elevata, ma coprirà una parte inferiore dell'ultima retribuzione)
- Costanza nella contribuzione (se ho frequenti buchi contributivi, la mia pensione sarà più bassa)
- Età al pensionamento (più sarò anziano alla pensione, maggiore sarà la prestazione)

1.2. Diamo qualche numero!

Prendiamo tre soggetti, uomini, che vanno in pensione a 60 o 65 anni rispettivamente nel 2007, 2020 e 2040. L'unica differenza che presentano è l'anno di nascita, che determina una differenza nel sistema di calcolo della pensione: quali saranno le loro pensioni stimate?

Gli esempi mettono in luce come la pensione per i giovani non sarà elevata come quella di oggi e potrebbe non essere sufficiente a coprire le proprie necessità. L'iscrizione a una forma di previdenza complementare può rappresentare una soluzione al futuro problema pensionistico che i lavoratori giovani si troveranno ad affrontare.

SISTEMA DI CALCOLO	RETRIBUTIVO	MISTO	CONTRIBUTIVO
Anno di pensionamento	2007	2020	2040
Reddito annuo oggi	€ 32.000	€ 28.000	€ 22.000
Età di pensionamento	60 anni	65 anni	65 anni
Pensione	€ 18.935	€ 19.798	€ 20.606
Rapporto lordo Pensione/Ultimo reddito	77,35%	68,73%	61,57%
Rapporto netto Pensione/Ultimo reddito	86,94%	78,93%	72,48%

Note:

- tutti i valori sono al lordo della tassazione e depurati dall'effetto dell'inflazione
- le retribuzioni sono calcolate:
 - per il passato sulla base dell'andamento storico dell'inflazione e di una crescita reale delle retribuzione del 2%
 - per il futuro si immagina una crescita al netto dell'inflazione del 2%
- il tasso di crescita dell'inflazione utilizzato nei calcoli per il futuro è ipotizzato al 2%
- il tasso di crescita reale del Pil è ipotizzato pari all'1,5% annuo

Gli esempi mettono in luce come la pensione per i giovani non sarà elevata come quella di oggi e potrebbe non essere sufficiente a coprire le proprie necessità. L'iscrizione a una forma di previdenza complementare può rappresentare una soluzione al futuro problema pensionistico che i lavoratori giovani si troveranno ad affrontare.

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il fine della previdenza complementare è quello di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale, integrando la pensione pubblica. I principi fondamentali su cui si basa sono:

- **la volontarietà dell'adesione**
Ogni lavoratore è libero di scegliere di aderire meno a un fondo pensione.
- **Il sistema di capitalizzazione individuale**
I versamenti confluiscono in conti individuali intestati ai singoli iscritti e di loro esclusiva pertinenza e vengono investiti nei mercati finanziari al fine di ottenere un rendimento positivo che porti il lavoratore ad accrescere la posizione accumulata presso il Fondo Pensione.
- **La contribuzione definita**
Le prestazioni del fondo pensione sono legate agli andamenti dei mercati finanziari, per cui, mentre è definita l'entità della contribuzione, non è stabilita a priori l'ammontare delle prestazioni.

2. Le forme pensionistiche

Il legislatore ha predisposto una serie di strumenti per raggiungere l'obiettivo di soddisfare le diverse necessità previdenziali dei lavoratori. In particolare ha previsto l'istituzione di:

- fondi pensione negoziali, associazioni senza scopo di lucro istituiti attraverso un'accordo sindacale tra i lavoratori e i datori di lavoro;
- fondi pensione aperti, prodotti finanziari promossi da soggetti professionali che operano sui mercati finanziari, ovvero banche, Sim e Sgr;
- polizze individuali previdenziali, polizze assicurative promosse da Compagnie di assicurazione.

A questi fondi si aggiungono le realtà nate prima del 1993, i c.d. fondi preesistenti, istituiti all'interno di banche, assicurazioni e multinazionali, per offrire ai propri dipendenti strumenti diretti a integrare la copertura pubblica.

3. Il ciclo di vita nei fondi pensione

Il rapporto tra l'iscritto e il fondo pensione può essere suddiviso in tre momenti diversi:

- l'adesione da parte del lavoratore;
- la contribuzione al fondo pensione;
- la prestazione pensionistica che il lavoratore riceve dal fondo pensione;

3.1. L'adesione

Il D.Lgs. 252 approvato nel dicembre 2005 e dai più conosciuto come la riforma del Tfr, ha modificato la previdenza complementare, in particolare modo per quel che riguarda l'adesione dei lavoratori. Le nuove norme entreranno in vigore a partire dal 1 gennaio 2007 e non più dal 2008, come inizialmente previsto.

3.1.1. Il meccanismo del silenzio-assenso

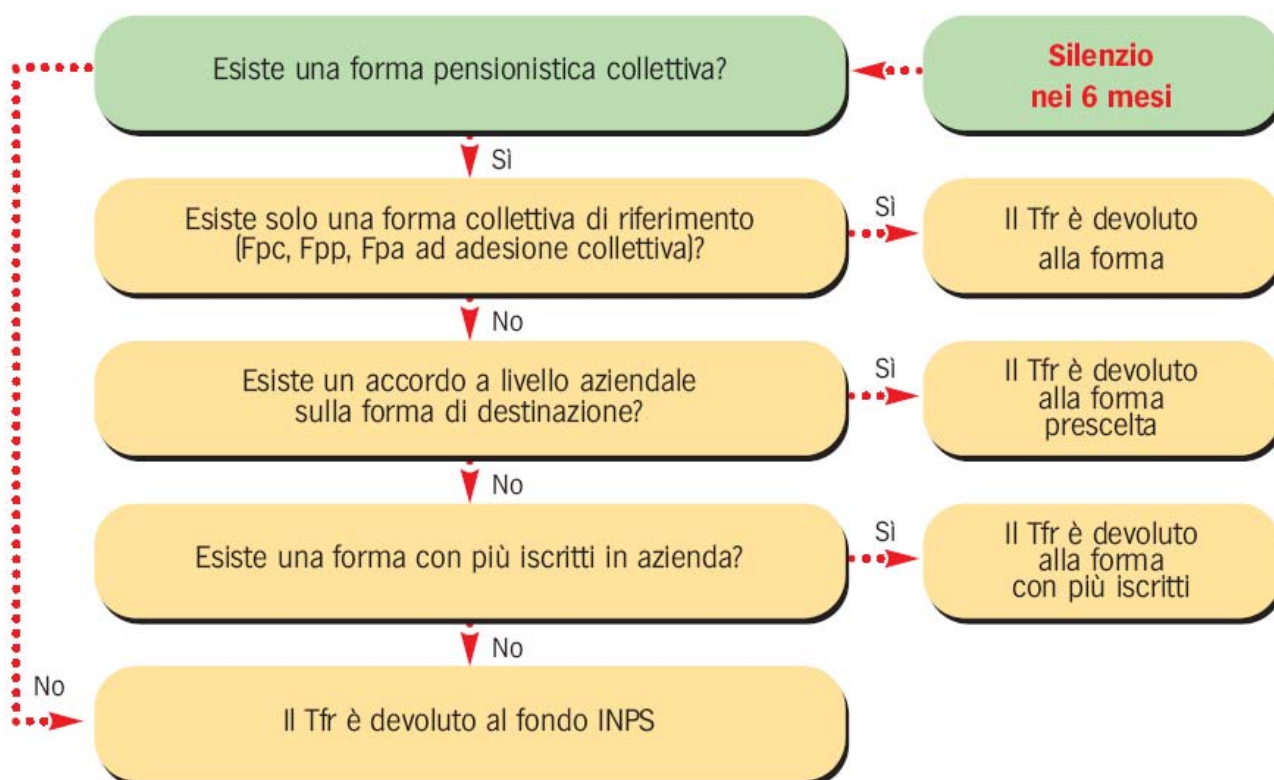
Dal 1 gennaio 2007, il lavoratore dipendente avrà sei mesi di tempo per decidere cosa fare del proprio Tfr che maturerà da quel momento in poi. Più in dettaglio, il lavoratore potrà:

- aderire esplicitamente a un fondo pensione, versando il Tfr;
- mantenere il Tfr in azienda;
- non fare alcuna scelta.

Nel caso in cui il lavoratore non faccia alcuna scelta, passati 6 mesi, le quote di Tfr che maturerà da quel momento in poi saranno versate a previdenza complementare, secondo il principio del silenzio-assenso.

In particolare, il Tfr sarà devoluto (cfr. graf.1):

1. al fondo pensione collettivo (fondo pensione chiuso, fondo pensione preesistente, fondo pensione aperto ad adesione collettiva), se esistente;
2. al fondo pensione individuato in base ad un accordo aziendale, nel caso in cui esistano più fondi collettivi;
3. al fondo pensione con maggior numero di iscritti, in mancanza di un accordo aziendale;
4. al fondo costituito presso l'Inps, nel caso in cui non esista una forma pensionistica collettiva.



Regole particolari riguardano i lavoratori che risultano iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente il 29 aprile 1993. I soggetti già iscritti a previdenza complementare, che versano solo una quota parte del Tfr maturando, potranno scegliere di:

- versare tutto il Tfr ai fondi pensione;
- continuare a mantenere il Tfr residuo in azienda;
- non far nulla; in questo caso tutto il Tfr sarà devoluto a previdenza complementare.

I soggetti che invece non hanno ancora aderito possono scegliere di lasciare il Tfr in azienda o versarlo a previdenza complementare, indicando anche la misura desiderata (a partire dal livello minimo previsto dalla contrattazione collettiva).

Riassumendo... che cosa posso fare?	
Verso già il Tfr alla previdenza complementare?	
No (ho iniziato a lavorare e mi sono iscritto all'INPS prima del 29/4/1993)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posso lasciare Tfr in azienda 2. Posso versarlo, tutto o in parte*, a previdenza complementare
No (ho iniziato a lavorare e mi sono iscritto all'INPS dopo il 29/4/1993)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posso lasciare Tfr in azienda 2. Posso versarlo tutto a previdenza complementare
Si in parte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posso lasciare Tfr residuo in azienda 2. Posso versarlo, tutto o in parte, a previdenza complementare
Si tutto	Non devo fare nulla! Ho già scelto di versare tutto il Tfr alla previdenza complementare
* Nel caso in cui sia previsto dalla contrattazione collettiva	

3.2. La contribuzione

Le fonti di finanziamento della previdenza complementare per un lavoratore dipendente sono rappresentate da:

1. Tfr;
2. contributo del lavoratore;
3. contributo del datore di lavoro.

La riforma ha previsto tuttavia che la contribuzione possa avvenire anche soltanto con il versamento del Tfr; la contribuzione del lavoratore e del datore di lavoro non è più obbligatoria. Il lavoratore potrà scegliere liberamente di versare il proprio contributo, anche in assenza di accordi che lo prevedano esplicitamente. In tale circostanza, anche il datore può a sua volta decidere di aggiungere il proprio contributo a quello del lavoratore; si tratta tuttavia di una libera scelta.

Il datore è invece obbligato a versare il proprio contributo nel caso in cui esista un contratto o accordo collettivo, anche aziendale, che preveda il versamento della contribuzione datoriale al fondo pensione e il lavoratore versi la contribuzione a proprio carico.

3.3. Le prestazioni

L'adesione alla previdenza complementare garantisce al lavoratore la possibilità di percepire prestazioni prima del pensionamento e al termine dell'attività lavorativa.

3.3.1. Le prestazioni prima del pensionamento

Anticipazione

L'iscritto al Fondo pensione può chiedere un'anticipazione, della posizione individuale per far fronte a determinati bisogni ed esigenze, così come accade per il Tfr accantonato in azienda.

In quali casi è possibile richiedere l'anticipazione e entro quali limiti?

Cause per l'anticipazione	Quando è richiedibile	Importo anticipabile
Spese sanitarie	in qualsiasi momento	fino al 75% del maturato
Acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli	dopo 8 anni di iscrizione	fino al 75% del maturato
Ulteriori esigenze degli aderenti	dopo 8 anni di iscrizione	fino al 30% del maturato

Le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere complessivamente il 75% del totale dei versamenti, incrementati dei rendimenti realizzati nel tempo.

Riscatto

Il lavoratore ha la possibilità di riscattare, ossia farsi liquidare, (tutto o in parte) il montante accumulato presso il fondo pensione in presenza di determinate condizioni.

In quali casi è possibile richiedere il riscatto e entro quali limiti?

Tipologia riscatto	Quando è richiedibile	Importo riscattabile
Riscatto totale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stato di invalidità permanente che comporti l'inidoneità assoluta all'attività lavorativa 2. Cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi 3. Perdita dei requisiti di partecipazione* 	100% del maturato
Riscatto per premorienza	Morte dell'iscritto prima che maturi il diritto alla pensione	100% del maturato
Riscatto parziale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cessazione dell'attività lavorativa che comporti occupazione per un periodo di tempo non inferiore ai 12 mesi e non superiore a 48 mesi 2. Procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni 	50% del maturato

* In questo caso il riscatto subisce un trattamento fiscale più sfavorevole.
Il riscatto totale per perdita dei requisiti di partecipazione è previsto solo per i Fondi pensione chiusi che ad oggi prevedono per statuto tale possibilità.

Trasferimento

Il lavoratore ha la possibilità di trasferire l'intera posizione maturata dopo almeno due anni di iscrizione presso un'altra forma pensionistica in caso di cambiamento dell'attività lavorativa. Il trasferimento non viene tassato e consente di assicurare continuità nella costruzione della prestazione pensionistica;

3.3.2. Le prestazioni al momento del pensionamento

È possibile richiedere la prestazione al pensionamento quando ricorrono due condizioni: la maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione obbligatoria; almeno cinque anni di contribuzione a forme di previdenza complementare. L'iscritto ha il diritto di ricevere sotto forma di capitale fino al 50% del montante maturato, mentre la restante parte deve essere convertita in rendita.

La prestazione potrà essere percepita tutta in capitale solo se:

- il lavoratore è un vecchio iscritto ad un fondo pensione preesistente;
- convertendo il 70% del montante finale in rendita si otterrà una rendita annua inferiore al 50% dell'importo dell'assegno sociale (il cui valore è stabilito ogni anno dal Governo).

4. Il regime fiscale

Il regime fiscale dei fondi pensione, modificato profondamente dalla riforma operata a fine 2005, è molto vantaggioso ed è differente nelle tre diverse fasi che si percorrono nella previdenza complementare:

1. Fase della contribuzione
2. Fase dei rendimenti
3. Fase delle prestazioni

4.1 Fase della contribuzione

Nella fase di contribuzione, grazie alla deduzione, l'aderente non pagherà l'IRPEF sui contributi destinati alla previdenza complementare e, conseguentemente, potrà risparmiare maggiori importi rispetto a qualunque altra forma di risparmio.

LE POSSIBILI TASSAZIONI IN ITALIA

Imposizione ordinaria o IRPEF o marginale:

modalità di tassazione progressiva

(perché si applica con aliquote crescenti per scaglioni di reddito).

Imposizione separata:

i redditi soggetti a tale regime sono assoggettati a un'aliquota media determinata, generalmente, sulla base dei redditi percepiti negli ultimi anni precedenti all'anno in cui è sorto il diritto alla loro percezione o all'anno in cui sono percepiti

(per esempio il Tfr è tassato in modo separato).

Imposizione sostitutiva: *Prelievo in percentuale determinata (generalmente più favorevole) che sostituisce l'imposta normalmente applicabile. Un esempio è l'imposta sostitutiva dell'Irpef da applicare nella misura del 12,5% ai rendimenti derivanti dal possesso di strumenti finanziari, quali titoli di stato o fondi comuni.*

Ricordiamo, tuttavia, che la deduzione non rappresenta un'esenzione definitiva dall'imposizione fiscale ma solo un rinvio della stessa quando si percepiranno le prestazioni. Si possono dedurre contributi fino a 5.164,57 euro.

4.2. Fase dei rendimenti

Considerata la finalità dell'investimento previdenziale, i rendimenti maturati dal fondo, anno per anno, sono soggetti a un'imposta sostitutiva con aliquota dell'11%, più bassa rispetto a quella cui sono soggette le altre forme di risparmio.

4.3. Fase delle prestazioni

Le prestazioni, per la parte non ancora tassata, ovvero i contributi dedotti e l'eventuale Tfr versato, sono soggette a un'imposizione sostitutiva con due differenti aliquote a seconda dei casi.

Tipologia di prestazione/diritto	Imposizione sostitutiva
Prestazioni pensionistiche in capitale e in rendita, anticipazioni per spese sanitarie Riscatti parziali/totali/premiorienza	15% nei primi 15 anni e – 0,3% per ogni anno successivo fino al minimo del 9% dal 36° anno
Anticipazioni per acquisto/ristrutturazione prima casa, per ulteriori esigenze Riscatti per altri motivi	23%

5. I vantaggi della previdenza complementare

L'obiettivo di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale ha spinto lo Stato a garantire al risparmio pensionistico numerosi vantaggi rispetto a tutte le altre forme di risparmio. Il principale strumento utilizzato è quello degli incentivi fiscali che intervengono in tutte e tre le fasi di vita all'interno di un fondo pensione (adesione, contribuzione, prestazione) e che permettono di ottenere vantaggi, dal punto di vista economico, molto importanti.

5.1. I vantaggi fiscali: un esempio numerico

L'esempio più rappresentativo è confrontare due lavoratori; il primo aderisce alla previdenza complementare, il secondo preferisce non iscriversi e mantenere il suo Tfr in azienda. Per semplicità ipotizziamo che entrambi siano assunti a 25 anni il 1° gennaio 2007 con una retribuzione lorda pari € 20.000 e che restino in azienda per 40 anni con la stessa carriera lavorativa.

Per meglio evidenziare i vantaggi fiscali ipotizzeremo inoltre che il rendimento del fondo pensione sia identico alla rivalutazione del Tfr.

	Valori lordi	Valori netti
Montante da Tfr accumulato nel Fondo pensione	€ 210.890.00	€ 207.650.00
Tfr accumulato in azienda	€ 210.890.00	€ 164.830.00
Differenza (%)	-	42.820 (25,98%)

Valori al lordo dell'inflazione
Tutti i valori sono al netto della tassazione e depurati dall'effetto dell'inflazione
Le retribuzioni sono calcolate:

- per il passato sulla base dell'andamento storico dell'inflazione e di una crescita reale delle retribuzioni del 2%
- per il futuro si immagina una crescita al netto dell'inflazione del 2%.

Il tasso di crescita dell'inflazione utilizzato nei calcoli per il futuro è ipotizzato al 2%.
Il rendimento all'interno del Fondo pensione è pari all'1% reale.

La differenza di € 27.080 è determinata solamente dagli incentivi fiscali posti sulla prestazione finale.

5.2. I vantaggi in caso di adesione a un fondo negoziale

Per evidenziare tutti i vantaggi relativi all'iscrizione a un fondo pensione è necessario confrontare la scelta di adesione (che, a rispetto alla decisione di non aderire).

A partire dal 1 gennaio 2007, il lavoratore che si iscrive a un fondo pensione verserà il Tfr e potrà scegliere di versare il proprio contributo.

Nel caso di adesione a un fondo pensione chiuso, l'iscritto che verserà il proprio contributo riceverà anche il contributo del datore di lavoro.

Le prestazioni finali di un iscritto dipenderanno quindi, oltre che dai flussi di Tfr, dai contributi versati dal lavoratore e, nel caso di adesione a un fondo collettivo, dai versamenti da parte del datore di lavoro. Nel complesso i vantaggi fiscali, congiuntamente alla contribuzione del datore di lavoro in caso di adesione ai fondi negoziali (oppure ai fondi regolati da un regolamento aziendale) danno all'iscritto sensibili vantaggi (circa l'80% in più di risorse nette) rispetto al mantenimento del Tfr in azienda.

	Valori lordi	Valori netti
Prestazione accumulata nel Fondo pensione	€ 313.470.00	€ 297.680.00
Tfr accumulato in azienda	€ 210.890.00	€ 164.830.00
Differenza (%)	102.58 (48,64%)	132.850 (80,60%)

Valori al lordo dell'inflazione
Tutti i valori sono al netto della tassazione e depurati dall'effetto dell'inflazione
Le retribuzioni sono calcolate:

- per il passato sulla base dell'andamento storico dell'inflazione e di una crescita reale delle retribuzioni del 2%
- per il futuro si immagina una crescita al netto dell'inflazione del 2%.

I tasso di crescita dell'inflazione utilizzato nei calcoli per il futuro è ipotizzato al 2%.
Il rendimento all'interno del Fp è pari all'1% reale.

Tuttavia il lavoratore che non aderisce alla previdenza complementare avrà maggiore disponibilità di consumi ogni anno, pari a circa €215 nette l'anno (poco più di €16 al mese).

Il lavoratore che ha aderito alla previdenza complementare, a differenza del suo collega, non può ritirare tutta la somma in capitale ma dovrà convertirne una parte in rendita. Si consideri tuttavia che:

- è possibile ottenere in capitale fino al 50% delle risorse accumulate nel fondo pensione, nell'esempio fino a ? 148.840;
- se la preoccupazione del lavoratore è quella di lasciare qualcosa ai propri eredi in caso di decesso, è sempre possibile richiedere una rendita di tipo reversibile, ovvero trasferibile a un'altra persona in caso di morte;
- quali che siano le preferenze del lavoratore, non si deve dimenticare che nel futuro le pensioni pubbliche saranno ridotte rispetto a oggi e, quindi, sarà necessario ricorrere a entrate integrative continue (come una rendita vitalizia) per mantenere un adeguato tenore di vita.

Un ulteriore vantaggio in caso di adesione a un fondo negoziale, è il diritto a poter riscattare la propria posizione accumulata nel fondo pensione in caso di perdita dei requisiti di partecipazione. Infatti la riforma del 2005, modificando i diritti e le prestazioni ante e post pensionamento, ha previsto tale possibilità solamente per i lavoratori iscritti ai fondi pensione negoziali.

6. Alcune risposte ai principali quesiti

È obbligatorio aderire al Fondo pensione?

No, l'adesione è volontaria.

Perché un lavoratore giovane dovrebbe iscriversi al fondo pensione?

Per i lavoratori giovani, l'adesione al fondo pensione è di fondamentale importanza. Questa scelta permette infatti al lavoratore di integrare con una prestazione pensionistica complementare la pensione pubblica, il cui importo negli anni a venire sarà sempre più ridotto per effetto delle riforme introdotte nel corso degli anni '90.

Inoltre l'adesione al fondo pensione permette di usufruire del contributo del datore di lavoro, altrimenti non dovuto, e di beneficiare del risparmio fiscale sui propri contributi.

Perché un lavoratore prossimo alla pensione dovrebbe iscriversi al fondo pensione?

Anche per i soggetti prossimi alla pensione la previdenza complementare rappresenta una scelta vantaggiosa.

L'adesione al fondo pensione, infatti, consente al lavoratore di assicurarsi una prestazione pensionistica aggiuntiva, di usufruire del contributo messo a disposizione dal datore di lavoro, altrimenti non dovuto, e di beneficiare del risparmio fiscale sui propri contributi.

Perché un lavoratore dovrebbe aderire a un Fondo pensione negoziale?

I Fondi pensione negoziali sono associazioni senza scopo di lucro; la loro attività è finalizzata solo ed esclusivamente ad assicurare una copertura previdenziale integrativa del sistema pubblico, adeguata alle aspettative e alle esigenze degli iscritti.

Tali fondi nascono dalla contrattazione collettiva; scegliendo di aderire e di versare anche con il proprio contributo, il lavoratore ha diritto al contributo aggiuntivo del datore di lavoro fissato proprio dalla contrattazione.

Inoltre il Fondo pensione negoziale è gestito da organi di amministrazione e controllo composti, in modo paritetico, da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Ogni singolo iscritto ha diritto di voto per l'elezione dei rappresentanti nell'Assemblea, può quindi partecipare in modo concreto alle scelte e alla vita del Fondo.

Quali sono le fonti di finanziamento della previdenza complementare?

La disciplina della contribuzione alle forme di previdenza complementare prevede, per i lavoratori dipendenti, che la contribuzione al Fondo pensione si componga di tre elementi: contributi del lavoratore, contributi del datore di lavoro, e Tfr.

In quale misura il Tfr è devoluto al fondo pensione?

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.04.93 (o nuovi iscritti) si prevede l'integrale destinazione del Tfr al fondo pensione. Per i lavoratori di prima occupazione precedente il 28.04.93 (vecchi iscritti), le quote di Tfr da versare sono determinate dalle fonti istitutive.

Che cosa è la "posizione individuale"?

La posizione individuale è il valore corrispondente al totale della contribuzione versata (contributi del datore di lavoro, Tfr e contributi del lavoratore) al Fondo e dei rendimenti realizzati, al netto delle spese.

Tale ammontare verrà indicato periodicamente tramite una comunicazione periodica. Tfr e contributi del lavoratore) al Fondo e dei rendimenti realizzati, al netto delle spese.

Chi non si iscrive al fondo pensione ha diritto a ricevere il contributo del datore di lavoro?

No. L'obbligo contributivo è assunto dalle imprese unicamente nei confronti dei lavoratori che si iscrivono al Fondo.

Pertanto la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo sia individuale, a favore dei lavoratori non aderenti.

Che tipo di informazione riceve il lavoratore in merito ai versamenti effettuati al Fondo pensione?

Il lavoratore può verificare mensilmente, attraverso la busta paga, l'entità delle trattenute operate dall'Azienda (contributo lavoratore, datoriale, Tfr).

Inoltre ogni anno l'iscritto riceve una comunicazione periodica da parte del fondo pensione che contiene un estratto conto riferito che attesta i contributi versati e i rendimenti maturati.

L'iscritto al fondo pensione ha diritto a richiedere un'anticipazione?

Così come per il Tfr accantonato in azienda, il lavoratore iscritto a un fondo pensione può richiedere un'anticipazione della posizione individuale accumulata.

A partire dal 1° gennaio 2007, l'anticipazione potrà essere richiesta per le seguenti motivazioni:

- spese sanitarie, in qualsiasi momento e fino al 75% di quanto maturato nel fondo;
- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o interventi di ristrutturazione, dopo otto anni di iscrizione e fino al 75% del maturato
- ulteriori esigenze degli aderenti, dopo otto anni di iscrizione e fino al 30% del maturato.

Quale è il regime fiscale della previdenza complementare?

Il regime fiscale cui è soggetta la previdenza complementare si caratterizza per il modello ETT (Esenzione, Tassazione, Tassazione), che prevede l'esenzione dei contributi versati a un fondo pensione, la tassazione dei rendimenti maturati e la tassazione delle prestazioni percepite.

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 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.

Qual è il regime fiscale dei contributi versati dal datore di lavoro per i propri dipendenti?

I contributi versati dal datore di lavoro (sia volontariamente che in adempimento di contratti o accordi collettivi anche aziendali) a forme pensionistiche complementari di cui siano destinatari i propri dipendenti sono integralmente deducibili dal reddito di impresa.

Dal punto di vista del lavoratore i contributi versati dal datore di lavoro (sia volontariamente che in adempimento di contratti o accordi collettivi anche aziendali) sono deducibili dal reddito complessivo del lavoratore medesimo. In altre parole, i contributi del datore di lavoro unitamente ai contributi versati dal lavoratore sono deducibili dal reddito complessivo del lavoratore medesimo entro il limite massimo di 5164,57 euro.

Qual è il regime fiscale dei contributi versati a favore dei familiari fiscalmente a carico?

Il soggetto che effettua un versamento per il finanziamento di forme pensionistiche complementari di cui siano destinatari i propri familiari a carico può dedurre il versamento in oggetto dal proprio reddito complessivo entro il limite massimo di 5164,57 euro.

In altre parole il soggetto in questione, avendo a disposizione un tetto massimo di deducibilità fiscale pari a 5164,57 euro, può decidere di utilizzarlo per finanziare o la propria previdenza complementare o la previdenza complementare dei propri familiari a carico o entrambe.

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.

Qualora la forma pensionistica complementare offra più possibilità di investimento (fondi multicomparto) è possibile suddividere la contribuzione tra più comparti di investimento?

In linea generale la normativa ammette questa possibilità rimettendo, tuttavia, alle forme pensionistiche complementari la valutazione circa l'opportunità di consentire o meno ai propri aderenti l'esercizio in concreto di tale opzione.

È dunque agli statuti ed ai regolamenti delle forme pensionistiche complementari che bisogna far riferimento per stabilire se in concreto la forma in oggetto consente o meno di suddividere i flussi contributivi anche su diverse linee di investimento.

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.

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.

Appendice:

I FONDI PENSIONE NEGOZIALI IN ITALIA







NOME FONDO	SITO INTERNET	CCNL aderenti	Sindacato UIL di riferimento
ALIFOND		Dipendenti dell'industria alimentare; sottoprodotti della macellazione; piccole e medie imprese del settore alimentare	
ARCO		Dipendenti dell'industria e della piccola e media impresa del legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi e forestali, laterizi e manufatti in cemento, lapidei, maniglie ed accessori per mobili	 FeNEAL-UIL
ARTIFOND		Dipendenti da imprese artigiane	 UIL Artigianato
BYBLOS		Dipendenti delle industrie cartiere e cartotecniche; industria editoria e grafica;	 UIL Comunicazioni
COMETA		Dipendenti dell'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti e aziende industriali orafe – argentiere.	 UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI
CONCRETO		Dipendenti dei settori del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni	 FeNEAL-UIL

NOME FONDO	SITO INTERNET	CCNL aderenti	Sindacato UIL di riferimento
COOPERLAVORO		Socie lavoratori di cooperative dei settori: abbigliamento, agricolo, alimentare, arredi, calzature, cartacei, cemento, ceramica, chimico, conciario, costruttrici, distribuzione, ferrotranvieri, grafici, giocattoli, gomma, lampade, lapidei, laterizi, meccanici, occhiali, spazzole, telecomunicazioni, tessile, trasporti e turismo.	
ESPERO		Dipendenti della Scuola, comparto pubblico	
EUROFER		Dipendenti delle Ferrovie dello Stato e del gruppo ANAS	
FAMIGLIA		Casalinghe, lavoratori atipici, part-time e pensionati con pensione parziale	
FILCOOP		Dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria, dipendenti di cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari e i lavoratori dipendenti da cooperative e consorzi agricoli.	
FONCER		Dipendenti e lavoratori di cooperative dell'industria delle piastrelle di ceramica e di materiali refrattari.	
FONCHIM		Dipendenti dell'industria settori chimico, farmaceutico e affini	

NOME FONDO	SITO INTERNET	CCNL aderenti	Sindacato UIL di riferimento
FONDAPI		Dipendenti delle piccole e medie imprese dei settori meccanico, alimentare, chimico e settori accorpati; plastica-gomma, tessile-abbigliamento; calzature, pelli e cuoio e succedanei; occhiali, giocattoli, penne e spazzole e carta, cartone e cartotecnici;	UILM – UILCER UILTA – UILA UILCOM e UIL
FONDAV		Assistenti di volo delle compagnie aeree	
FONDOENERGIA		Dipendenti del settore petrolio: prevalentemente gruppo Eni – Dipendenti del settore energia chimico: prevalentemente gruppo Eni	
FONDOPOSTE		Dipendenti poste italiane spa e società affini	
FONDO GOMMAPLASTICA		Dipendenti nelle industrie dei settori gomma, cavi elettrici, plastica, ricostruzione pneumatici e rigenerazione materie plastiche	
FONDO MARCOPOLO		Dipendenti delle aziende facente parte della associazione italiana catene alberghiere; aziende dell'industria turistica; aziende termali; settore turismo; settore terziario (per le attività commerciali ivi comprese quelle turistiche, di produzione, d'intermediazione e prestazione dei servizi anche finanziari, della distribuzione e dei servizi)	

NOME FONDO	SITO INTERNET	CCNL aderenti	Sindacato UIL di riferimento
FONTE		Dipendenti dei CCNL per le aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi appartenenti ai settori merceologici ed alle categorie: Alimentazione; Prodotti vinicoli ed affini; Fiori, piante ed affini; Mercati d'uso e prodotti industriali; Grandi magazzini; dipendenti impianti sportivi; sostentamento per il clero; settore turismo	
FOPADIVA		Dipendenti che svolgono la loro attività nel territorio della Regione Autonoma Valle d'Aosta dipendenti da datori di lavoro rappresentati dalle Associazioni datoriali sottoscrittrici dell'accordo istitutivo del fondo e di successive integrazioni	
FOPEN		Dipendenti delle aziende del gruppo enel	
FUNDUM		Operatori del commercio, del turismo e del terziario iscritti confesercenti	
LABORFONDS		Dipendenti del trentino alto adige	
MEDIAFOND		Dipendenti del settore radiotelevisivo settore privato: prevalentemente gruppo mediaset	

NOME FONDO	SITO INTERNET	CCNL aderenti	Sindacato UIL di riferimento
PEGASO		Dipendenti delle imprese di pubblici servizi del gas, dell'acqua e del settore funerario e aziende acquedottistiche private	
PREVAER		Dipendenti delle Aziende di gestione aeroportuale e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra. e settori affini (servizi sicurezza aeroportuale, servizi di catering)	
PREVEDI		Dipendenti delle imprese edili ed affini; artigiani e industria	 FeNEAL-UIL
PREVIAMBIENTE		Dipendenti del settore dell'igiene ambientale e dei settori affini	
PREVICOOPER		Dipendenti delle cooperative di distribuzione	
PREVIMODA		Dipendenti dell'industria del sistema moda	
PREVIVOLO		Piloti e Tecnici di Volo delle società del gruppo Alitalia	
PRIAMO		Dipendenti del settore trasporti ed autoferrotranvieri	

NOME FONDO	SITO INTERNET	CCNL aderenti	Sindacato UIL di riferimento
QUADRI E CAPI FIAT		<p>Quadri, capi Fiat e figure assimilate con trattamento aziendale collettivo IFD (Indennità Funzioni Direttive e di sovrintendenza) e/o gratifica di sovrintendenza,</p>	
SOLIDARIETÀ VENETO		<p>Dipendenti del settore industriale che svolgono attività sul territorio del Veneto</p>	
TELEMACO		<p>Dipendenti delle aziende di servizi di telecomunicazione</p>	



Camera Sindacale Provinciale di Verona

realizzazione a cura del
Servizio Politiche Fiscali e Previdenziali

