



sommario

Presentazione	pag. 2
Perché farsi la pensione complementare	pag. 4
Il Tfr nel Fondo Pensione	pag. 4
Il tempo delle scelte	pag. 6
Le scelte esplicite, la scelta del silenzio	pag. 7
I moduli Tfr 1 e Tfr 2	pag. 8
FondInps è...	pag. 9
Anticipazioni, riscatti e trasferimenti	pag. 10
Fisco e previdenza complementare	pag. 12
Aderire ad un Fondo Pensione negoziale	pag. 15
I Fondi Pensione negoziali: che cosa sono?	pag. 16
Ma quanto mi rendi?	pag. 17
Scegliere il comparto	pag. 18
Fondi Pensione per l'artigianato	pag. 19
La pensione complementare	pag. 20
Le altre Forme di Previdenza Complementare	pag. 21
I lavoratori con contratto a termine e Cocopro	pag. 22
I lavoratori stranieri	pag. 22
Appunti per la mia pensione	pag. 23

Presentazione

Il sistema previdenziale pubblico che ha sorretto per più di 50 anni milioni di pensioni nel nostro Paese non potrà più garantire nel prossimo futuro gli attuali importi di pensione.

La riforma della previdenza ha quindi previsto che, a fianco del tradizionale sistema pubblico (che tutti conosciamo) *collettivo ed obbligatorio*, venga a costruirsi quello *complementare* che è invece *individuale e volontario*.

Il termine *complementare* (*Dizionario*: che serve a completare, che funge da complemento; accessorio; secondario) però non rende bene il peso che questa nuova forma previdenziale ha assunto, **specie per i lavoratori più giovani**. Per loro infatti più che un *accessorio* è invece qualcosa di *indispensabile* per poter contare su un futuro reddito di pensione adeguato alle necessità della vita.

Come ogni grande cambiamento nella vita sociale e civile la Previdenza Complementare è accompagnata da polemiche, critiche e, spesso, anche da cattiva informazione, se non da una vera e propria disinformazione organizzata.

Avvertenze:
nel testo della
Guida il termine
"fondo/i pensione"
è utilizzato,
salvo ulteriore
precisazione,
per indicare i Fondi
Pensione negoziali
(detti anche
"chiusi").

Questa Guida ha quindi come prima finalità quella di fornire informazioni precise e nello stesso tempo semplici su questa materia.

In particolare, la Guida si rivolge ai circa 230.000 lavoratori dipendenti delle imprese artigiane venete.

A questi lavoratori, grazie all'accordo sottoscritto da tutte le Associazioni dell'artigianato veneto (Confartigianato, CNA, Casartigiani e Clai) e dalle organizzazioni sindacali regionali (Cisl ed Uil) è data la possibilità di poter scegliere di aderire o al Fondo Pensione regionale **Solidarietà Veneto**, oppure al Fondo Pensione nazionale **Artifond** oppure, nel caso dei lavoratori edili, al Fondo nazionale **Prevedi**.



Perché farsi la pensione complementare

Per garantire a tutti la possibilità di beneficiare di un reddito da pensione adeguato e dignitoso la riforma ha dato la possibilità di costruirsi anche una pensione aggiuntiva a quella pubblica: la **pensione complementare**.

La previdenza complementare volontaria nasce come risposta alla crisi del sistema previdenziale pubblico obbligatorio che, per effetto dei cambiamenti demografici, presenta dei costi non più sostenibili.

Nel 1995 viene approvata una profonda riforma del sistema previdenziale e pensionistico (detta Riforma Dini, dal nome dell'allora Presidente del Consiglio) che introduce un nuovo sistema di calcolo delle pensioni: il *sistema contributivo*.

Questo nuovo sistema ha come principale effetto una forte riduzione degli importi

di pensione rispetto al precedente *sistema retributivo*.

La differenza è così esemplificabile:

- con il sistema retributivo, il rapporto tra importo di pensione ed importo degli ultimi stipendi era del 70, massimo 80%;
- con il contributivo questo rapporto scende di molto ed il nuovo massimo ottenibile è pari al 58% (ma per la gran parte dei giovani lavoratori questa percentuale sarà ancora più bassa).

Confronto tra sistema retributivo e contributivo. Il caso del dipendente con 40 anni di lavoro

Stipendio mensile lordo € 1.500	Importo di pensione Sistema retributivo	Importo di pensione Sistema contributivo
Importo pensione	€ 1.200	€ 870
Rapporto stipendio/pensione	€ 80 di pensione per ogni 100 di stipendio	€ 58 di pensione per ogni 100 di stipendio

L'entrata in vigore del sistema contributivo ha distinto i lavoratori (dipendenti ed autonomi) in tre fasce per anzianità di lavoro e vicin

anza/lontananza dall'età di pensione: quelli con il sistema contributivo, quelli con il sistema misto, quelli con il sistema retributivo.

Nella tabella abbiamo collegato ogni fascia al tipo di utilità che può trovare nella previdenza complementare.

La previdenza complementare è...	
Per chi ha il sistema contributivo: ha cominciato a lavorare dopo il 31 dicembre (compreso) 1995	Indispensabile per contare su una rendita adeguata che integri il reddito della pensione pubblica
Per chi ha il sistema misto: al lavoro prima del 31 dicembre 1995 ma con meno di 18 anni di contributi versati	Tanto più importante quanto meno anni di contributi ha versato prima del 1995. Gli anni successivi sono infatti calcolati con il contributivo
Per chi ha il sistema retributivo: al 31 dicembre 1995 ha almeno 18 anni di contributi versati	Conveniente per avere un capitale in più alla fine della sua vita di lavoro

IL TFR NEL FONDO PENSIONE: una nuova opportunità

Il Trattamento di Fine Rapporto (chiamato anche "liquidazione" e, un tempo, "indennità di anzianità") è nato infatti con evidenti fini di previdenza. Una risorsa economica in grado di sostenere il reddito del lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

La legge 297/82 prevede che l'azienda per ogni mese di lavoro accantoni, per conto del proprio dipendente, una somma che viene rivaluta di anno in anno (con una percentuale pari al 1,5+0,75% dell'inflazione dell'anno) e quindi versata al lavoratore quando si risolve il rapporto di lavoro.

Con le ultime disposizioni di legge è stata data ai lavoratori la possibilità di destinare alla previdenza complementare il loro Tfr oppure di tenerlo presso l'azien-

da. Il versamento del Tfr ad un Fondo pensione costituisce un **risparmio previdenziale**. Nel tempo esso fa maturare un *montante* (il capitale versato + i suoi rendimenti) che, al momento del pensionamento, viene trasformato in una *rendita* (così si chiama la pensione complementare).

Questa opportunità di scelta riguarda, per i lavoratori dell'artigianato, solo il Tfr maturato dal 1 gennaio 2007 in poi. Come tutti gli altri lavoratori dipendenti del settore privato essi hanno 6 mesi di tempo per decidere cosa fare.

È giusto quindi conoscere bene le scelte che abbiamo a disposizione e cosa succede al Tfr che viene collocato in un Fondo Pensione.



Il tempo delle scelte

Se, **ENTRO IL 30 GIUGNO 2007**, non si restituisce il modulo, scatta la **scelta tacita** (con il silenzio-assenso)

In questi primi 6 mesi del 2007 (da gennaio a giugno) ogni singolo lavoratore in forza dal 1 gennaio 2007 ha **due tipi di scelta** a disposizione:

- **esplicita**, mettendo per iscritto la propria volontà di aderire ad un Fondo Pensione conferendovi il proprio Tfr (ma non solo, vedi Aderire ad un Fondo Pensione, pag.14) oppure di mantenere il Tfr in azienda;
- **tacita** (con il silenzio-assenso), per cui dal settimo mese (da luglio 2007) il datore di lavoro deve conferire il suo Tfr ad un Fondo Pensione. Per i lavoratori dell'artigianato questo Fondo può essere un Fondo di settore (Solidarietà Veneto o Artifond) oppure FondInps (vedi La scelta del silenzio, pag 6).

Questo meccanismo vale non solo per chi è in forza al 31 dicembre 2006, ma **anche per chi viene assunto successivamente**. Più precisamente:

- per tutti coloro che, dopo l'1 gennaio 2007, cambiano datore di lavoro, se non hanno già precedentemente aderito ad un Fondo Pensione, il semestre scatta dal primo giorno di occupazione presso il nuovo datore di lavoro .
- per chi comincia a lavorare per la prima volta dopo il 1° gennaio 2007 i sei mesi scattano dalla data di assunzione.



Il tempo delle scelte	
1 gennaio – 30 giugno 2007	primi 6 mesi di lavoro
tutti i lavoratori assunti entro il 31 dicembre 2006	tutti coloro che iniziano un rapporto di lavoro dopo il 31 dicembre 2006 esclusi quelli che hanno già aderito ad un Fondo Pensione

I lavoratori con la scelta entro 6 mesi	
inclusi	esclusi
dipendenti con datore di lavoro privato di qualsiasi livello e categoria (impiegati, tecnici, operai) a tempo indeterminato o determinato, apprendisti compresi	lavoratori domestici (colf, badanti, ecc.), lavoratori a domicilio

Durante questo periodo il datore di lavoro consegna al proprio dipendente i **moduli TFR 1 o TFR 2** "Scelta per la destinazione del trattamento di fine rapporto" che vanno compilati indicando la scelta esplicita che si intende fare e consegnati all'azienda entro il 30 giugno 2006. Vedi Moduli per le scelte, pag. 8.

Le scelte esplicite

Quali sono le scelte esplicite (per iscritto) che il lavoratore può fare?

Prendiamo in considerazione i **solli lavoratori dipendenti dell'artigianato** che, in assenza di un Fondo Pensione contrattuale attivo prima del 1 gennaio 2007, possono aderirvi solo da questa data.

Abbiamo quindi **due tipologie di lavoratori dell'artigianato**:

1. quelli che hanno cominciato a lavorare per la prima volta, basta una settimana di contributi versati alla previdenza sociale prima del 29 aprile 1993.
2. quelli che hanno cominciato a lavorare come dipendenti per la prima volta dal 29 aprile 1993 in poi.

Le scelte esplicite dei lavoratori dell'artigianato* che ...

hanno cominciato a lavorare <u>prima</u> del 29 aprile 1993	hanno cominciato a lavorare <u>dopo</u> il 28 aprile 1993
A) conferire il Tfr da maturare ad un Fondo <ul style="list-style-type: none">• il 100 % del Tfr, oppure• il 16% del Tfr (quota prevista di norma dal CCN). Il lavoratore potrà, in un momento successivo, portare il versamento al 100%.	A) conferire il Tfr da maturare ad un Fondo <i>Al Fondo Pensione viene trasferito il 100% del Tfr maturando</i>
B) mantenere il Tfr da maturare in azienda	B) mantenere il Tfr da maturare in azienda
* si considera che a gennaio 2007 questi lavoratori non sono iscritti ad un Fondo Pensione	



In modo esplicito (con un apposito modulo) si sceglie a quale Fondo Pensione versare il proprio Tfr e se aderirvi versando anche la quota mensile propria e quella del datore di lavoro (vedi *Aderire ad un Fondo Pensione*, pag. 15).

La scelta del silenzio

Se, ENTRO IL 30 GIUGNO 2007, non si restituisce il modulo, scatta la scelta tacita (con il silenzio-assenso)

Il lavoratore dell'artigianato che tace (non esprime la sua volontà per iscritto consegnando l'apposito modulo al suo datore di lavoro entro i 6 mesi) acconsente a che il suo Tfr, maturato dal settimo mese in avanti, venga versato dall'azienda ad un Fondo Pensione negoziale o a FondInps (vedi FondInps, pag. 8), salvo diverso accordo collettivo aziendale.

Sul conferimento del Tfr le Fondi Istitutive regionali (organizzazioni artigiane e sindacali dei lavoratori dipendenti del Veneto) si riservano di fornire agli interessati informazioni più dettagliate entro il 31 maggio 2007).

Il modulo **TFR 1** per chi è già in forza al 31 dicembre 2006

Questo modulo è suddiviso in quattro **SEZIONI**.

La **Sezione 1** è per coloro che hanno cominciato a lavorare dopo il 28 aprile 1993 e alla data del 31 dicembre 2006 non erano iscritti ad un Fondo Pensione.

Essi hanno due possibilità di scelta:

- mantenere il Tfr in azienda
- versare il 100% del Tfr ad un Fondo Pensione (*specificando quale*)

La **Sezione 2** è per coloro che hanno cominciato a lavorare prima del 29 aprile 1993 e già sono iscritti ad un Fondo Pensione. **Questa condizione non ricorre per i lavoratori dell'artigianato veneto.**

La **Sezione 3** è per i lavoratori dell'artigianato che hanno cominciato a lavorare prima del 29 aprile 1993 e che alla data del 31 dicembre 2006 non erano iscritti ad un Fondo Pensione.

Questi lavoratori hanno le stesse tre possibilità previste dalla Sezione 1.

La **Sezione 4** riguarda i lavoratori il cui contratto non prevede la possibilità di versare il Tfr. **Questa condizione non ricorre per i lavoratori dell'artigianato veneto.**

Il modulo **TFR 2** per i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006

Questo modulo è suddiviso in tre **SEZIONI**.

La **Sezione 1** per coloro che hanno cominciato a lavorare dopo il 28 aprile 1993 e che hanno due possibilità di scelta:

- mantenere il Tfr in azienda
- versare il 100% del Tfr ad un Fondo Pensione (*specificando quale*)

La **Sezione 2** riguarda coloro che hanno cominciato a lavorare prima del 29 aprile 1993 e che hanno tre scelte:

- mantenere il Tfr in azienda
- versare la quota di Tfr prevista dal Contratto di lavoro ad un Fondo Pensione, specificando quale (*di norma il 16%*)
- versare il 100% del Tfr ad un Fondo Pensione (*specificando quale fondo*)

La **Sezione 3** riguarda i lavoratori il cui contratto non prevede la possibilità di versare il Tfr. **Questa condizione non ricorre per i lavoratori dell'artigianato veneto.**



La soglia dei 50

Se si è occupati in una azienda con almeno 50 addetti, il Tfr, che viene destinato a rimanere in azienda deve essere versato dal datore di lavoro ad un fondo denominato “*Fondo per l’erogazione del Tfr*” costituito presso l’Inps. Questo “fondo” funge da cassa per la Tesoreria dello Stato che potrà utilizzare le somme accumulate per finanziare opere pubbliche e gli enti che si occupano di viabilità e trasporti collettivi (es. Ferrovie, Anas, ecc.).

Attenzione: il *Fondo per l’erogazione del*

Tfr non va confuso con *FondInps*! Sono cose completamente diverse.

Cosa cambia per il lavoratore titolare del Tfr versato in questa cassa?

La legge prevede che questo lavoratore continuerà a rapportarsi direttamente alla propria azienda per richiedere l’anticipazione (che rimane regolata dalla legge 297/82 e dalla contrattazione) ed avere la liquidazione del suo Tfr.

Il Tfr versato in questo Fondo viene rivalutato così come previsto per il Tfr in azienda.

Fondinps è...

Nel caso in cui in una azienda artigiana del Veneto nessun dipendente sceglie di aderire ad un Fondo Pensione (Solidarietà Veneto, Artifond o Prevedi per gli edili) dove va il Tfr di quei lavoratori che non hanno nemmeno scelto di mantenerlo in azienda?

Per i lavoratori dell’artigianato veneto che non hanno fatto una scelta esplicita **entro il 30 giugno 2007** o comunque entro i primi 6 mesi dall’assunzione, il datore di lavoro deve provvedere a versare il Tfr che maturano dal settimo mese in avanti ad un Fondo Pensione speciale: FondInps (il Tfr dei primi 6 mesi rimane in azienda).

Naturalmente l’adesione successiva del

lavoratore ad un Fondo Pensione negoziale, o ad altra forma di previdenza complementare, determina la chiusura del rapporto con FondInps. È possibile però trasferire la posizione maturata nel Fondo prescelto non prima di un anno dalla data di adesione a FondInps.

FondInps è un Fondo Pensione gestito dall’Inps e opera con queste regole:

- per quanto riguarda fiscalità, anticipazioni, riscatti, prestazioni pensionistiche valgono le norme di legge che disciplinano tutti gli altri Fondi Pensione
- si aderisce a FondInps solo con il tacito assenso



Le anticipazioni dal Fondo Pensione

La normativa sui Fondi Pensione amplia le possibilità di ottenere anticipazioni.

In primo luogo va precisato che l'anticipazione che si può avere da un Fondo Pensione non riguarda solo l'importo del Tfr accantonato, ma **tutta la posizione contributiva personale** costituita quindi dal Tfr versato, dalle quote mensili versate

sia dal lavoratore che dal datore di lavoro ed infine dai rendimenti realizzati alla data dell'anticipo.

Vediamo ora la casistica per cui è prevista l'anticipazione ed i relativi requisiti necessari, confrontando il tutto con quanto dice la legge sull'anticipo del Tfr posizionato in azienda.

Anticipazioni a confronto				
motivazioni	anni di anzianità minima		% massima di anticipo	
	Tfr in azienda	Iscrizione al Fondo	Tfr in azienda	Totale accantonato nel Fondo
Acquisto/ristrutturazione prima casa	8	8	70	75
Spese sanitarie straordinarie	8	(*)	70	(*)
Spese sanitarie per casi gravissimi	8	da subito		75
Ulteriori esigenze (senza documentazione)	no	8	no	30

(*) questa motivazione rientra tra quelle previste come "ulteriori esigenze"



Vi è un'altra condizione che rende più accessibile l'anticipazione dai Fondi Pensione rispetto al normale Tfr in azienda: non vi sono limitazioni al diritto dovute ai limiti dimensionali dell'azienda relativamente al numero dei suoi occupati.

Come si vede dalla tabella, se da una parte vi è una restrizione del diritto di anticipazione per spese sanitarie che viene limitato ai casi gravissimi, dall'altra la percentuale dell'importo dell'anticipo è più alta. In più questo diritto c'è anche nel caso di "ulteriori esigenze" per il quale non sono previste specifiche e documentate motivazioni. Infine vi sono altre tre regole per l'anticipazione dal Fondo:

- la prima è che non ci sono limiti nel numero dei richiedenti l'anticipazione;
- la seconda è che l'anticipazione la si può richiedere ed ottenere anche più di una volta dallo stesso Fondo;
- la terza è quella che l'importo ottenuto può essere reintegrato successivamente nel Fondo (avremo perso solo i rendimenti del periodo di carenza).

Il riscatto dal Fondo Pensione

Il lavoratore che cessa il rapporto di lavoro ha diritto di avere dalla sua azienda il Tfr maturato. Come funzionano invece in questo caso i Fondi Pensione?

La normativa prevede in primo luogo il diritto al riscatto della posizione contributiva personale (una parte o tutto il maturato) e ne stabilisce motivi e condizioni.

Il riscatto			
motivazione		%	condizioni
1	Sospensione o cessazione del rapporto di lavoro	50	lavoratori disoccupati per almeno 12 mesi oppure in Cig o in mobilità
		100	disoccupati per più di 48 mesi, lavoratori con il riconoscimento di invalidità permanente sup. al 66%
2	Risoluzione del rapporto di lavoro	100	lavoratori licenziati o dimessi, ove previsto dallo Statuto del Fondo come nel caso di Solidarietà Veneto
3	Decesso prima della pensione	100	riscattano gli eredi o i beneficiari
4	Decesso durante la pensione	<i>Vedi pag. 19</i>	i beneficiari hanno diritto alla reversibilità della rendita se questa opportunità è stata scelta dal lavoratore al momento del pensionamento presso il Fondo

(*) questa motivazione rientra tra quelle previste come "ulteriori esigenze"



Il trasferimento (del capitale) e portabilità (del contributo azienda)

L'iscritto può trasferire, senza pagare alcun costo, la sua intera posizione individuale (ma anche l'anzianità di iscrizione) da un Fondo all'altro in tutti questi casi:

- se cambia datore di lavoro e si occupa in una azienda di un settore di lavoro che ha un Fondo Pensione diverso da quella precedente (passa ad es. dal commercio all'artigianato);
- se, rimanendo dipendente dello stesso datore di lavoro, intende passare da un Fondo contrattuale ad un Fondo territoriale (sempre che vi sia rappresentato il settore nel quale è occupato) e viceversa. In questo caso servono due anni di anzianità di iscrizione al Fondo;
- se vuole passare da un Fondo contrattuale ad un Fondo aperto o ad una Forma previdenziale individuale (Fip o Pip) o viceversa. Sono obbligatori sempre due anni di permanenza al Fondo. Va però precisato che in questo caso la cosiddetta *portabilità* è garantita per la posizione individuale già maturata e per la prosecuzione dei versamenti di TFr e della sola quota del lavoratore (vedi Le altre forme, pag. 21).

NB I lavoratori aderenti al Fondo regionale Solidarietà Veneto vi rimangono iscritti anche quando passano dall'artigianato all'industria e viceversa.

Fisco e previdenza complementare: tutti i vantaggi

Riportiamo di seguito le agevolazioni fiscali che si applicano ai contributi versati dal 1 gennaio 2007 e alle prestazioni erogate successivamente a questa data.

La legislazione fiscale ha, giustamente, stabilito delle importanti condizioni di vantaggio per incentivare la partecipazione del singolo lavoratore a questa forma di previdenza volontaria. Le agevolazioni fiscali previste riguardano tutte e tre le fasi della previdenza complementare: quella degli importi in entrata (i contributi che versiamo mensilmente), quella degli importi che si sviluppano durante la permanenza al Fondo (i rendimenti) ed infine quella degli importi in uscita (il capitale o la rendita finale).

I contributi mensili: deducibili dal reddito imponibile

La prima agevolazione riguarda gli importi delle quote mensili del proprio stipendio e le quote versate dall'azienda destinate al Fondo Pensione (ma non il Tfr). Vedi Aderire ad un Fondo Pensione, pag. 15.

Le quote versate dal lavoratore sono infatti deducibili dal reddito imponibile (automaticamente ogni mese nella busta paga). In pratica su queste somme non si paga l'Irpef. Le quote versate dal datore di lavoro concorrono a formare l'importo massimo di deducibilità che è pari a 5.164,57 euro all'anno. Si producono così due vantaggi:

- la riduzione dell'importo dello stipendio mensile è inferiore a quanto viene effettivamente versato al Fondo;

Facciamo un esempio utilizzando come riferimento le aliquote Irpef (nazionale, regionale e media comunale) previste per il 2007.



Lavoratore con stipendio lordo mensile di 1.300 euro (annuo euro 16.250)	
Contributo lavoratore	Contributo datore di lavoro
importo mensile 13 euro	Importo mensile 13 euro
La somma viene dedotta dal suo imponibile mensile e quindi paga l'Irpef (aliquota del 28,4%) sulla differenza (€ 1.300 - € 13 = € 1.287)	Partecipa alla deducibilità fino al totale massimo di 5.164,57 euro
Risparmio Irpef mensile € 3,5	
Riduzione dello stipendio mensile dopo il versamento del contributo al Fondo Pensione € 9,3 (€ 13 - risparmio Irpef € 3,7)	Il contributo di 13 euro va al Fondo Pensione per intero
Contribuzione al Fondo Pensione: mensile € 26 (€ 13 lavoratore + € 13 azienda) – annuale € 338	
Riduzione in busta paga lavoratore: mensile € 9,3 – annuale € 120,9	

- la riduzione dell'imponibile fiscale ha effetto anche nel calcolo degli assegni familiari (che aumentano se il reddito è più basso) e nel reddito calcolato con l'Isee (e quindi rende più accessibili le agevolazioni ed i contributi sociali soggetti a questo indicatore).

Ricordiamo che il lavoratore può versare al Fondo Pensione qualsiasi somma trattenuta dal proprio stipendio purché sia pari o superiore alla quota minima prevista dal contratto di lavoro (per l'artigianato è l'1% della retribuzione) mentre il datore di lavoro è tenuto a versare solo la quota contrattuale prevista per l'azienda (nell'artigianato di norma l'1%).

I rendimenti: tassazione al minimo

I rendimenti individuali che maturano nel Fondo Pensione sono tassati con una aliquota dell'11% sul maturato.

Si tratta della forme di rendimento finanziario con la più bassa tassazione in assoluto.

Infatti il governo ha avuto delega di elevare la tassazione di tutti gli altri rendimenti (interessi bancari, cedole su obbligazioni, dividendi e capital gains). La ipotesi è di una tassazione uguale per tutti del 20%. Inoltre nel prossimo futuro questa tassazione dovrebbe ridursi ancora.

La tassazione dei rendimenti viene fatta direttamente e mensilmente, per conto dell'Erario, dai Fondi.

Le anticipazioni: agevolazioni diverse

Le anticipazioni per le spese sanitarie hanno una tassazione massima del 15% che però si riduce progressivamente con il tempo di permanenza del lavoratore nel Fondo. Vedi riquadro "Fondi: meno tasse per i più anziani".

Le anticipazioni per la prima casa, per ulteriori esigenze hanno invece una tassazione con una aliquota unica del 23%.

Riscatto e pensioni: il vantaggio fiscale

Il riscatto a causa di disoccupazione (sia per 12 che per 48 mesi), per Cig e mobilità, per pre-morienza (decesso prima della pensione) e per invalidità permanente è tassato, dal 1 gennaio 2007 con una aliquota massima del 15% che si riduce sulla base della anzianità di permanenza del lavoratore nel Fondo. Vedi la pagina successiva "Fondi: meno tasse per i più anziani".

Anche le pensioni complementari (rendita) sono tassate in questo modo per la parte relativa ai versamenti ed al Tfr.

NB: Il riscatto per semplice cessazione del rapporto di lavoro è tassato invece al 23%.

Domanda: come viene tassata una liquidazione in capitale?

Risposta: non viene tassata la parte di capitale che corrisponde ai rendimenti e ai contributi non dedotti (al momento del loro versamento al fondo). La parte rimanente invece con la aliquota massima del 15% ridotta sulla base dell'anzianità di iscrizione al fondo.



Fondi Pensione: meno tasse per i più anziani (di iscrizione)

Le somme ottenute (esclusa la parte determinata dai rendimenti che è già stata tassata all'11%) da un Fondo Pensione come pensione (rendita), anticipazione per spese sanitarie, riscatto per inoccupazione, premorienza e invalidità permanente hanno una tassazione massima del 15 % che si riduce nel tempo. In che modo?

Il meccanismo previsto della legge è semplice.

Nei primi 15 anni di permanenza in un Fondo la tassazione di queste prestazioni è del 15%, poi, dal 16^{mo} anno si riduce, per ogni anno di permanenza, dello 0,3%. Questa riduzione progressiva dello 0,3% continua fino ad un massimo di altri 20 anni (in totale non può cumulare più del 6%) dove arriva al 9%.

In pratica: dai 35 anni in avanti di adesio-

ne ai fondi l'aliquota di tassazione sarà pari al 9%.

Per esempio.

Un pensionato che è stato iscritto per 35 anni alla Previdenza Complementare (anche in più Fondi) paga sulla sua rendita da pensione complementare il 9% di Irpef e solo per la parte della rendita relativa ai contributi propri e dell'azienda versati nel tempo.

È invece esclusa dalla tassazione quella parte di rendita determinata dai rendimenti (o da eventuali versamenti non dedotti fiscalmente).

L'importo della rendita non può essere cumulato a fini fiscali con gli altri redditi del pensionato (es. pensione pubblica, immobili, ecc.). La tassazione delle rendite è infatti a *titolo definitivo*.

Un esempio

Rendita complementare	
Importo annuale complessivo	10.000
<i>di cui da rendimenti</i>	5.500
Importo soggetto a tassazione Irpef	4.500
Tassazione Irpef 9%	405
Importo netto della rendita annua	9.595

Prestazioni: con l'anzianità meno tasse

Anni di adesione	fino a 15	16	20	25	30	34	35 e oltre
Aliquota di tassazione %	15	14,7	13,5	12	10,5	9,30	9

Aderire ad un Fondo Pensione: i contributi mensili

Il conferimento del solo Tfr, in modo esplicito o con il tacito consenso, ad un Fondo Pensione non esaurisce le opportunità che il lavoratore ha a disposizione per costruirsi una pensione complementare.

Può infatti anche versare una quota di retribuzione mensile (la percentuale minima per tutti i lavoratori dell'artigianato è pari all'1% della retribuzione). È necessario però sottoscrivere l'apposito modulo di adesione al Fondo che va consegnata al proprio datore di lavoro che, a sua volta, la invierà al Fondo prescelto.

I moduli di adesione ai Fondi Pensione sono disponibili sui siti internet dei Fondi, presso le loro sedi e presso gli uffici delle associazioni promotrici.

Quali sono le convenienze di questa contribuzione al Fondo?

1. La prima: quando il lavoratore versa la propria quota di stipendio anche il datore di lavoro ha l'obbligo di versare sul conto del lavoratore il contributo a carico dell'azienda. Le quote aziendali non versate per i mesi pregressi alla data di adesione del lavoratore al Fondo Pensione sono invece perse per sempre in quanto non recuperabili. ★

2. La seconda: la somma dei contributi versati dal lavoratore è deducibile dall'imponibile Irpef e la parte versata dall'azienda concorre alla determinazione del massimo imponibile (€ 5.164,57).

3. La terza: aumenta l'importo della contribuzione al Fondo e quindi la base sulla quale si calcolano i rendimenti e quindi le future prestazioni.

Domanda: è possibile aderire ad un Fondo Pensione versando solo il proprio Tfr?

Risposta: sì, è possibile. Il lavoratore può, successivamente, versare anche la quota mensile dalla busta paga.

Domanda: è possibile modificare il valore della quota mensile versata dalla busta paga al Fondo?

Risposta: il valore della quota può variare ma non scendere sotto il minimo contrattuale.

Domanda: un iscritto al Fondo può sospendere il versamento dei contributi al Fondo?

Risposta: sì, se lo prevede lo Statuto del Fondo a cui è iscritto. In questo caso si interrompe solo il versamento della quota mensile del lavoratore e di quella dell'azienda. Per il Tfr invece continua il trasferimento al Fondo.

Fondi Pensione negoziali: che cosa sono?

Ogni Fondo Pensione è regolato da un proprio Statuto.

Chi si iscrive o è interessato ad iscriversi ha a disposizione la Nota Informativa dove trova la Scheda sintetica, le caratteristiche del Fondo, informazioni sull'andamento di gestione e i soggetti coinvolti.

I Fondi Pensione negoziali (detti anche *contrattuali*) sono associazioni senza fine di lucro costituite attraverso la sottoscrizione, da parte della rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, di un accordo collettivo nazionale, territoriale o aziendale.

Possiamo quindi avere: il Fondo Pensione **aziendale** (riservato quindi ai lavoratori di quella azienda), il Fondo di settore **nazionale** (riservato ai lavoratori occupati nelle aziende di quel settore), il Fondo territoriale **intersettoriale** (per i lavoratori occupati nelle aziende di più settori collocate in una specifica area territoriale). Il Fondo Pensione Solidarietà Veneto appartiene a quest'ultima tipologia.

Questi fondi sono autorizzati dalla legge a raccogliere i versamenti (quote retribuzione e Tfr) dei lavoratori che vi aderiscono.

Non possono però gestire queste somme direttamente, ma solo tramite *società di gestione del risparmio* con le quali hanno stipulato convenzioni autorizzate dalla Covip, Commissione di Vigilanza sui fondi pensione, istituita nel 1993.

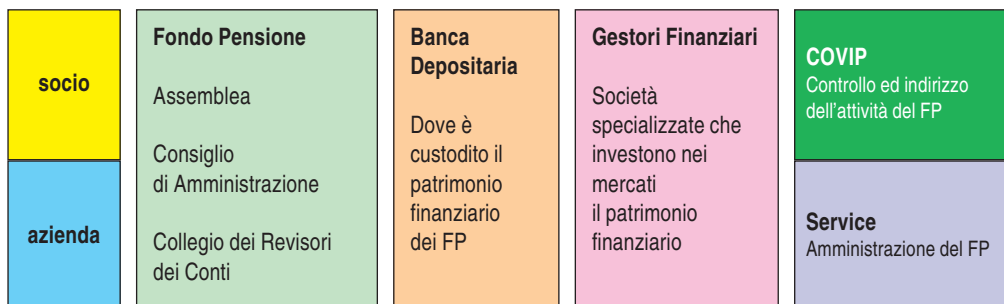
Chi controlla i Fondi Pensione contrattuali?

Il Consiglio di Amministrazione di un Fondo ed il Collegio dei Sindaci sono eletti in modo paritetico dalle parti che lo hanno costituito (le cosiddette "*fonti costitutive*") e quindi dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

L'attività dei Fondi è regolata dalla legge nazionale ed è sottoposta al controllo della Covip.



Il sistema della previdenza complementare nei Fondi Pensione contrattuali



Il tempo: fattore vincente

Dal grafico si capisce quanto importante sia il fattore tempo. Se consideriamo uno dei rendimenti, ad esempio il 4%, il capitale che si matura dopo 30 anni (79.503 euro) non è il triplo di quello realizzato dopo 10 anni (16.386), ma ben di più (quasi 5 volte tanto).

È l'effetto della capitalizzazione: ogni anno (mese per mese) cresce del 4% non solo l'importo dei contributi, ma anche dei rendimenti cumulati.

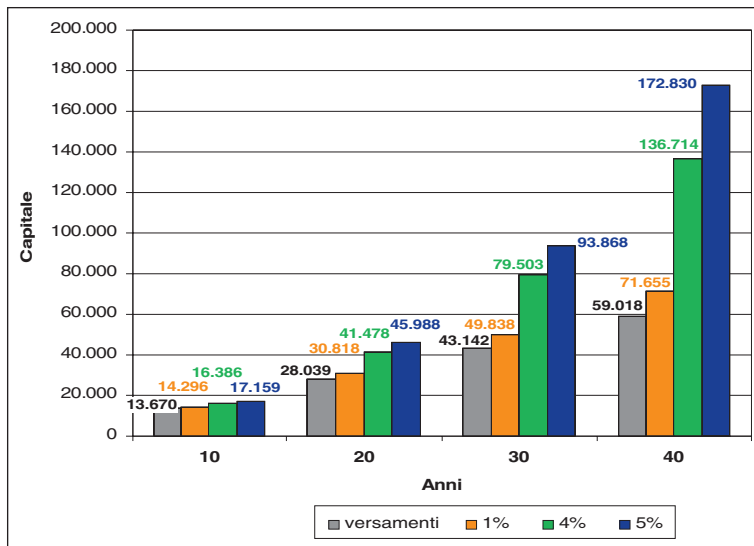
Ma quanto mi rendi?

Quanto ci rende ciò che versiamo ad un Fondo Pensione?

Dobbiamo pensare alla nostra posizione individuale complementare come un risparmio, un capitale, che investiamo per avere il miglior risultato possibile sotto il profilo dei rendimenti.

I Fondi Pensione possono ottenere ottimi risultati perchè, mettendo insieme tanti piccoli capitali, si presentano nel mercato con grandi risorse finanziarie (e sempre di più lo sarà nel futuro).

Si può anche calcolare una previsione di capitalizzazione nel corso degli anni.



Il caso rappresentato dal grafico è quello di un lavoratore con un reddito lordo annuo di **15.000** euro che versa al Fondo Pensione il 100% del suo Tfr + la quota contrattuale minima (1%) + la quota del datore di lavoro (1%). Il primo anno questo lavoratore versa in totale **1.336,50** euro

Si è anche previsto che il suo stipendio

cresca ogni anno dello 0,5% (per effetto ad esempio del rinnovo dei contratti, dell'anzianità, della qualifica professionale, ecc.).

Si è quindi calcolato l'importo progressivo dei versamenti (**grigio**) ed il loro rendimento all'**1%** (**arancione**), al **4%** (**verde**) e al **5%** (**blu**) dopo 10, 20, 30 e 40 anni. Gli importi sono al lordo.

Scegliere il comparto in cui investire

Ogni iscritto ad un Fondo può decidere come meglio far fruttare i propri contributi. Questo è possibile scegliendo la linea di investimento (*comparto*) su cui collocare i propri contributi. I Fondi sono infatti, dal 1 gennaio 2007, tutti “*multicomparto*” e mettono a disposizione dell'iscritto più comparti di investimento con profili di rischio diversi.

Naturalmente i comparti di investimento a minore rischio danno anche un minore rendimento. Inoltre si può cambiare, dopo una permanenza di almeno 12 mesi, la loro collocazione passando da un comparto ad un altro.

Per un esempio di comparti vedi la pagina successiva, dedicata al Fondo Solidarietà Veneto.

Il comparto a linea garantita

Uno dei comparti dei Fondi deve essere a linea garantita (*Comparto Garantito*). Deve rispondere cioè ai requisiti previsti dalla legge e garantire, nell'arco di più anni, la restituzione del capitale versato (Tfr e quote mensili) ed un rendimento comparabile alla rivalutazione del Tfr tenuto in azienda (al netto dei costi di gestione).



Il comparto dei silenti (i lavoratori che non hanno fatto una scelta esplicita)

Il Comparto Garantito è quello dove sarà obbligatoriamente collocato il Tfr dei silenti, mentre sarà una delle opzioni per chi si iscrive volontariamente.

Da questo comparto il lavoratore può trasferire i suoi contributi versati ad un altro comparto del Fondo in qualsiasi momento.



Fondi Pensione artigiano in Veneto

Per i lavoratori delle aziende artigiane venete le possibilità di scelta sono tre:

- Il **Fondo regionale Solidarietà Veneto** (www.solidarietaveneto.it) con sede a Mestre (Venezia) in via Querini 27.
- Il **Fondo Pensione nazionale di settore Artifond** (www.artifond.it) con sede a Roma in Via di Santa Croce in Gerusalemme 63.
- Il **Fondo Pensione nazionale Prevedi** (www.prevedi.it) con sede a Roma in via Alessandria 215. Questo Fondo è per i soli lavoratori edili.

L'elenco dei principali Fondi Pensione, sia di settore che territoriali, si trova nel sito www.covip.it

Il Fondo Solidarietà Veneto

Si è costituito nel 1990 e riorganizzato sulla base della nuova legislazione sui Fondi Pensione con l'approvazione della Covip nel 1999.

Attualmente le sue Fonti Istitutive sono:

- per le imprese artigiane: Confartigianato, Cna, Casartigiani e Clai del Veneto.
- per le imprese industriali: Confindustria Veneto
- per i lavoratori dipendenti: Cisl e Uil Veneto
- per i lavoratori atipici: Alai Veneto
- per i piccoli coltivatori diretti: Ugc Veneto

L'Assemblea di Solidarietà Veneto è composta da ben 200 delegati, in rappresentanza paritetica dei lavoratori dipendenti e delle imprese artigiane ed industriali.

Dall'ottobre 2002 Solidarietà Veneto propone ai suoi iscritti tre comparti di investimento, oltre al Comparto Garantito.

Comparto	caratteristiche	Costo di gestione medio annuo			Rendimento medio annuo 2002-2006 al netto dei costi
		2 anni	10 anni	35 anni	
Prudente	Profilo con grado di rischio basso e adatto agli aderenti prossimi alla pensione	0,63	0,23	0,14	3,89
Reddito	Profilo a medio- basso rischio e adatto agli iscritti con una consistente anzianità di iscrizione ai Fondi e non vicini alla pensione	0,63	0,23	0,14	6,40
Dinamico	Profilo con grado di rischio medio-alto, lontani dalla pensione e giovani lavoratori	0,70	0,30	0,21	5,53

La pensione complementare: tra rendita e capitale

La pensione complementare, la *rendita*, si matura quando si raggiungono i requisiti per la pensione pubblica (per i lavoratori dipendenti la pensione Inps).

L'unica condizione (la stessa prevista dal sistema contributivo per la pensione pubblica) è quella di aver maturato almeno 5 anni di anzianità di iscrizione.

Con meno di 5 anni di iscrizione il lavoratore riscuote tutto il capitale maturato tassato al 23% (per avere una tassazione del 15%, basta mantenere nel Fondo la propria posizione per il tempo che manca ai 5 anni: il capitale continuerà a produrre rendimenti).

L'importo della pensione viene calcolato sulla base del capitale maturato nel corso degli anni (il "montante") e di altri fattori (tra cui la previsione statistica di vita).

Dopodiché il pensionando ha due opzioni:

- 1) la *rendita*, per cui riceve una somma con un importo determinato mensilmente (può scegliere di riceverlo sul proprio conto corrente a cadenza bimestrale, trimestrale, ecc.)
- 2) il *capitale*, per cui riceve subito una somma pari al 50% massimo del montante ed il resto in rendita.

Nel solo caso che dalla trasformazione del 70 % del montante derivi una rendita mensile che non supera la metà dell'importo dell'assegno sociale si può chiedere la liquidazione al 100% in capitale. Attualmente: l'assegno sociale è pari a euro 389,86 e quindi se la rendita mensile non supera i 194,68 euro si può avere tutto in capitale.

Le rendite complementari: si può scegliere

La rendita complementare può avere caratteristiche diverse (previste dallo Statuto del Fondo che le paga) disponibili al pensionando che potrà scegliere sulla base delle proprie condizioni ed attese.

La rendita *reversibile* c'è ed è facoltativa. L'iscritto al Fondo infatti, al momento del pensionamento, può optare per una rendita reversibile ed indicare la persona a cui destinarla, di norma il coniuge od un familiare (ma anche una terza persona). È da precisare che in questo caso l'importo di pensione viene calcolato sulle aspettative di vita della persona a cui è destinata la reversibilità e quindi, tanto più giovane essa è, tanto più basso sarà il valore della rendita riconosciuta, fin dal principio, al pensionato.

Ad esempio le prestazioni pensionistiche per i soci di Solidarietà Veneto sono quattro:

rendita	caratteristiche
Vitalizia	Vitalizia immediata rivalutabile (corrisposta per tutta la vita)
Vitalizia reversibile	Vitalizia immediata rivalutabile reversibile (totalmente o parzialmente a favore del designato)
Vitalizia con periodo certo	Vitalizia immediata rivalutabile pagabile in modo certo per 5 o 10 anni, e poi vitalizia
Vitalizia più Long Term Care (LTC)	Vitalizia immediata rivalutabile con raddoppio dell'importo in caso di sopravvenuta non autosufficienza

La previdenza complementare: le altre forme

Le forme della previdenza complementare non si esauriscono con i Fondi Pensione negoziali. Vi sono infatti altre due opportunità: i Fondi Pensione "aperti" e le forme previdenziali individuali (PIP e FIP)

I Fondi aperti

I Fondi "aperti" sono istituiti e gestiti direttamente da banche, società di assicurazioni, società di gestione del risparmio, società di intermediazione mobiliare. Vi si aderisce individualmente o collettivamente.

PIP (polizze individuali pensionistiche) e **FIP** (fondi individuali pensionistici)

I contratti di assicurazione sulla vita con finalità pensionistica (PIP) possono essere stipulati dalla singola persona, compresi i lavoratori dipendenti, con una società di assicurazione.

Per molti aspetti è da ritenere più valida e conveniente per un lavoratore dipenden-

te la scelta di un Fondo Pensione contrattuale rispetto al Fondo aperto o al PIP. Ne evidenziamo due.

- 1) Ai Fondi aperti e ai Pip si può versare il Tfr ed il contributo mensile, ma non vi è alcun obbligo da parte della azienda di versare anche la propria quota. Questa condizione può essere prevista solo tramite un accordo aziendale.
- 2) I costi di gestione che l'iscritto deve ad un Fondo contrattuale sono molto più bassi e quindi il capitale netto che gli rimane a disposizione è molto più alto. A questo proposito presentiamo una comparazione utilizzando i dati della Covip (Relazione del Presidente, anno 2005) che prende in considerazione la media dei costi attualmente richiesti dalle tre diverse forme di previdenza complementare.

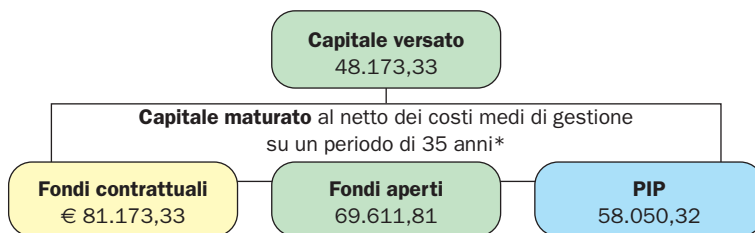


comparazione costi medi annui di gestione a 35 anni di iscrizione

Fondi contrattuali	0,45%
Fondi aperti	1,30%
Pip	2,30%

Una seconda elaborazione dei dati della stessa Relazione ci da anche un'idea di quanto questa diversità di costi influisce in termini di valori finale del capitale.

* A parità di condizioni: versamento iniziale (1.000 euro), incremento annuo di versamento (1,8%), e rendimento annuo netto (3,5%)- Fonte Covip



I lavoratori a termine

Per i lavoratori a termine dell'artigianato veneto valgono le regole degli altri lavoratori dipendenti.

I lavoratori con Co.co.pro. in Veneto

Anche a questi lavoratori è data la possibilità di aderire ad un Fondo Pensione con il versamento diretto di un proprio contributo (non del Tfr, in quanto non esistente).

Una scelta che è più che mai utile, e spesso indispensabile, visto che il valore dei loro contributi (e conseguentemente della

futura pensione) rimane basso anche se, che con la Legge Finanziaria 2007, tali contributi siano passati dal 17,9 % al 23% (nel caso che il lavoratore in Cocopro non abbia altre posizioni di previdenza obbligatoria).

I Cocopro che hanno un contratto con aziende (di qualsiasi settore, comprese quelle artigiane) o enti pubblici veneti possono già oggi aderire a Solidarietà Veneto. In tutti i casi per loro non vale la regola del silenzio-assenso in quanto non hanno il Tfr.

Lavoratori stranieri: occhio alle regole del recesso

Per il lavoratore straniero, immigrato in Italia, la previdenza complementare rappresenta una opportunità importante dal punto di vista del reddito, ma presenta anche dei vincoli che vanno considerati con attenzione.

La stessa cosa vale per i lavoratori italiani che intendono trasferirsi, in via definitiva, all'estero.

L'opportunità è data dalla acquisizione di un reddito in più che si rende disponibile presso il Fondo (quota dell'azienda, rendimenti, agevolazioni fiscali, ecc.). Si tratta di somme che, in molti dei Paesi di origine, hanno un valore effettivo di molto superiore a quello che rappresentano in Italia.

Va esaminata invece con attenzione l'eventualità di un **rientro definitivo nel Paese di origine** (o della migrazione verso un altro Paese).

In questo caso le questioni sono due:

1. la pensione complementare. Il diritto rimane anche in caso di allontanamento definitivo dall'Italia per qualsiasi motivo. Il lavoratore straniero ne beneficia infatti sulla base delle condizioni che riguardano tutti gli iscritti ai Fondi: aver maturato una anzianità di iscrizione (con

corrispondenti versamenti contributivi) per almeno 5 anni ed aver raggiunto, pur non essendo presente in Italia, i requisiti per la pensione pubblica previsti nel nostro Paese. Il Fondo provvederà quindi a pagare la sua pensione (o capitale) presso la banca, o altro istituto abilitato, da lui indicato nel Paese in cui risiede. Facciamo presente che le stesse regole e procedure si hanno anche per la pensione pubblica.

2. l'utilizzo della posizione individuale maturata. Le possibilità sono tre:

- a) riscattare secondo le regole previste per chi rimane inoccupato e quindi ottenere il 50% dopo 12 mesi che si è fuori dall'Italia ed il rimanente 50% dopo altri 36 mesi;
- b) farsi anticipare durante la permanenza al Fondo il 30% per "ulteriori esigenze" se ve ne sono le condizioni (8 anni di permanenza) fino ad un massimo del 75% del capitale e poi il rimanente 25% con il meccanismo previsto per gli inoccupati;
- c) riscattare il tutto (100%) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (così come previsto dallo Statuto di tutti i Fondi Pensione attivi dal 2006).



La data di inizio lavoro

(vedi pagine 7 e 8)

Domanda: per calcolare la data di inizio di lavoro valgono anche i periodi di occupazione come lavoratore autonomo (artigiano, commerciante, coltivatore diretto)?

Risposta: Sì, perché fanno testo i contributi versati alla previdenza obbligatoria (Inps o altri Istituti previdenziali pubblici).

Domanda: per calcolare la data di inizio di lavoro valgono anche i periodi di occupazione come apprendista o Contratto di Formazione Lavoro?

Risposta: Sì, vedi le motivazioni della domanda precedente.

Le anticipazioni

(vedi pagina 10)

Domanda: si possono cumulare più richieste di anticipazione, ad es. per l'acquisto della casa e per ulteriori esigenze?

Risposta: sì, l'unica condizione è che il 25% della posizione (comprese le anticipazioni) deve sempre rimanere al Fondo.

Il contributo dallo stipendio al Fondo Pensione

(vedi pagina 12)

Domanda: il lavoratore nel corso del tempo può cambiare l'importo del proprio contributo al Fondo Pensione?

Risposta: Sì, anche più volte, purché non scenda mai sotto il minimo contrattuale.

L'anzianità di iscrizione alla previdenza complementare

(vedi pagine 13 e 14)

Domanda: cambiando tipo di occupazione e quindi cambiando Fondo si perde l'anzianità?

Risposta: la posizione individuale è trasferibile da un fondo all'altro e con essa l'anzianità maturata che quindi non viene persa.

Domanda: cosa si intende per anzianità di iscrizione?

Risposta: per anzianità di iscrizione si intende il periodo di tempo (anni e mesi) in cui il lavoratore è iscritto ad una forma di previdenza complementare (compresi anche i periodi in cui il versamento dei contributi viene sospeso). L'anzianità continua a maturare anche quando si passa da un Fondo Pensione ad un altro oppure alle altre forme di previdenza complementare (Fondi Pensione aperti e PIP). Anche l'esercizio del diritto di anticipazione e di riscatto non interrompe la sua maturazione. ★

In caso di decesso

(vedi pagina 20)

Domanda: in caso di decesso prima della maturazione del diritto alla pensione cosa succede al capitale maturato nel Fondo?

Risposta: gli eredi, o i beneficiari, hanno diritto a ricevere quanto versato e maturato, l'importo sarà tassato al 15%.

Di che sistema sono

lente di ingrandimento

La mia scelta nei 6 mesi 2007

Ho versato il mio primo contributo previdenziale:
nel mese di anno

Il mio sistema previdenziale obbligatorio è:

- retributivo
misto
contributivo

Ho fatto controllare recentemente dal Patronato il mio estratto conto contributivo:

- Si
No

Ho versato il mio primo contributo previdenziale:
prima del 29 aprile 1993
dopo il 29 aprile 1993

La mia posizione verso i Fondi Pensione contrattuali è:
mi sono iscritto nel 2007 nel mese di
non sono iscritto

Sono iscritto ad un Fondo Pensione e la mia contribuzione al Fondo Pensione è composta da:

- TFR al 100%
TFR in quota contrattuale del%
Quota personale + quota azienda