



Sommario - **Cisl, il posto giusto per parlare della tua pensione**

	pag.
<input type="checkbox"/> Perché farsi la Complementare	3
<input type="checkbox"/> I Fondi Pensione negoziali	4
<input type="checkbox"/> Come si finanzia la previdenza complementare	5
<input type="checkbox"/> Il tempo delle scelte	6
<input type="checkbox"/> Le scelte esplicite	7
<input type="checkbox"/> La scelta silente	8
<input type="checkbox"/> Il Tfr in azienda (sopra e sotto i 50 addetti)	9
<input type="checkbox"/> Il Tfr nel Fondo Pensione	10
<input type="checkbox"/> Anticipazioni, riscatti e portabilità	10-11
<input type="checkbox"/> Fisco e previdenza complementare	12-13-14
<input type="checkbox"/> Aderire ad un Fondo Pensione	15
<input type="checkbox"/> Scegliere il comparto	15
<input type="checkbox"/> Ma quanto mi rendi?	16
<input type="checkbox"/> Fondo Pensione: ce n'è uno per tutti	17
<input type="checkbox"/> FondInps è...	18
<input type="checkbox"/> La pensione complementare: tra rendita e capitale	19
<input type="checkbox"/> Le altre Forme di Previdenza Complementare	20
<input type="checkbox"/> Dipendenti pubblici, con contratto a termine e Co.Co.Pro.	21
<input type="checkbox"/> I lavoratori stranieri	22
<input type="checkbox"/> Previdenza Complementare e Sistema Servizi Cisl	23
<input type="checkbox"/> Appunti per la mia pensione	24

**PER TE
UNA GUIDA**

Avvertenze: nel testo della Guida il termine “**fondo/i pensione**” è utilizzato, salvo ulteriore precisazione, per indicare i **fondi pensione contrattuali** (o **negoziali**).

Presentazione

Mesi decisivi, i primi sei del 2007.

Milioni di lavoratori del settore privato sono chiamati alla grande scelta sul loro futuro pensionistico perché, dopo 13 anni di attesa, prende definitivamente avvio il sistema della **Previdenza Complementare**.

Una svolta epocale per il sistema previdenziale che ha sorretto, per più di 50 anni, milioni di pensionati nel nostro Paese.

Lo storico pilastro della *previdenza pubblica, collettiva, obbligatoria e a ripartizione*, gestita dagli enti pubblici (come l'Inps), viene ad essere affiancato da un secondo pilastro: quello della *previdenza complementare* che è *individuale, volontaria e a capitalizzazione*, affidata ai *Fondi Pensione* collettivi e individuali, tutti di natura privatistica.

I due pilastri sono costruiti su regole opposte le une dalle altre. A tenerli insieme è la loro base, la previdenza, ed il loro vertice: il lavoratore in pensione.

Forse il termine *complementare* (dal dizionario: *che serve a completare, che funge da complemento, accessorio, secondario*) non rende bene il peso che questa nuova forma previdenziale rappresenta, specie per le giovani generazioni di lavoratori.

Per loro infatti più che un *accessorio* è invece un *indispensabile* elemento per poter contare su un futuro reddito di pensione adeguato alle necessità della vita.

Come ogni grande cambiamento nella vita sociale e civile anche la previdenza complementare è accompagnata da polemiche, critiche e anche da cattiva informazione che spesso diventa vera e propria disinformazione organizzata.

Questa Guida ha quindi come prima finalità quella di fornire informazioni precise e nello stesso tempo semplici su questa materia e sui fatidici 6 mesi (il tempo delle scelte) del cosiddetto silenzio-assenso.

E' stata curata con particolare attenzione la parte riguardante il *che fare* del Tfr, una parte della retribuzione che rimane un valore economico di grandissima importanza per tutti i lavoratori.

Naturalmente nella Guida non c'è tutto e, per chi vuole *saperne di più*, la Cisl, con i suoi Sportelli specializzati in materia, è sempre il *posto giusto* a cui rivolgersi.



Per chi vuole *saperne di più*, la Cisl, con i suoi Sportelli specializzati in materia, è sempre il *posto giusto* cui rivolgersi.



Perché farsi la Complementare

La previdenza complementare volontaria nasce come risposta alla crisi del sistema previdenziale 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 *contributivo*.

Questo nuovo sistema ha come principale effetto una forte riduzione degli importi di pensione rispetto al precedente *metodo retributivo*.

La differenza è così semplificabile:

- 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%.

Confronto tra sistema retributivo e contributivo. Il caso del dipendente con 40 anni di lavoro		
Stipendio mensile lordo € 1.500	Importo di pensione calcolo retributivo	Importo di pensione calcolo contributivo
Importo pensione	€ 1.200	€ 870
Rapporto stipendio/pensione	80%	58%

Per garantire la possibilità di beneficiare di un reddito da pensione adeguato e dignitoso la riforma ha dato a tutti la possibilità di costruirsi anche una pensione aggiuntiva a quella pubblica: la complementare, alla cui costruzione vengono deputate le *forme della previdenza complementare*: Fondi Pensione negoziali, Fondi Aperti e Pip.

All'Inps viene affidata solo la gestione delle situazioni di lavoro che, provvisoriamente, non hanno un proprio Fondo negoziale.

L'applicazione pratica del metodo contributivo ha distinto i lavoratori (dipendenti ed autonomi) in tre fasce per anzianità di lavoro e vicinanza/lontananza dall'età di pensione: quelli sui cui opera il contributivo, quelli con il metodo di calcolo misto, quelli con il vecchio calcolo retributivo.

Nella tabella che segue abbiamo collegato ognuna di queste fasce 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 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 quanti più anni di contributi ha versato dopo il 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 vita di lavoro

L'ultimo dei Mohicani.

Il romanzo di Cooper racconta la vicenda del giovane Uncas, ultimo rappresentante della antica e rispettata tribù dei Mohicani. Meno drastica (e meno tragica) sarà invece la fine della tribù dei pensionati con il retributivo. A conti fatti, sulla base delle attuali regole previdenziali, l'ultimo pensionamento con questo sistema lo avremo del 2018, tra undici anni. Salvo che l'interessato non decida di continuare a lavorare...

Vuoi sapere di che sistema sei? vai a pagina 23

Fondi pensione contrattuali

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.

Possiamo quindi avere: il Fondo Pensione *aziendale* (riservato 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 regionale).

Questi fondi sono autorizzati dalla legge a raccogliere i versamenti (quote retribuzione e Tfr) dei lavoratori che vi aderiscono. Non possono gestire queste somme direttamente ma solo tramite *società di gestione del risparmio* (le SGR) con le quali hanno stipulato convenzioni autorizzate dalla Covip (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione).

Che cosa sono?

Chi controlla i Fondi Pensione negoziali?

Il Consiglio di Amministrazione di un Fondo ed il Collegio dei Sindaci, sono eletti in modo paritetico dalle parti (l'Assemblea) che lo hanno costituito (le cosiddette "*fonti costitutive*"): i rappresentanti dei datori di lavoro (le loro associazioni) e dei lavoratori (le organizzazioni sindacali).

Ogni Fondo Pensione è regolato da un proprio *Statuto*. Il lavoratore che intende iscriversi ha diritto di avere a disposizione la *Nota Informativa* dove trova tutte le informazioni necessarie sul Fondo stesso. Le stesse informazioni sono raccolte nella *Scheda Sintetica*.

Tutti i Fondi Pensione mettono a disposizione questa documentazione nei loro siti internet.

Chi non naviga in internet può ottenerla telefonando alla sede del Fondo o presso le sede delle Fonti Istitutive (sindacati e associazioni datoriali).



Il sistema della previdenza complementare nei Fondi Pensione contrattuali

socio	Fondo Pensione	Banca Depositaria	Gestori Finanziari	COVIP
	Assemblea			
azienda	Consiglio di Amministrazione	Gestori Finanziari	Società specializzate che investono nei mercati il patrimonio finanziario	Service
	Collegio dei Revisori dei Conti			

Come si finanzia?

I contributi contrattuali

I contratti nazionali di lavoro (anche se, ad oggi, non tutti) prevedono una quota minima di adesione al Fondo Pensione che viene trattenuta mensilmente dallo stipendio del lavoratore.

Questa contribuzione viene attivata esclusivamente su richiesta del singolo lavoratore con la presentazione al proprio datore di lavoro il *modulo di iscrizione* ad un Fondo Pensione.

Il contratto di lavoro ha previsto che, in questo caso, anche l'azienda presso cui questo lavoratore è occupato deve (per obbligo di legge) mettere nel Fondo, a suo carico, un'altra quota minima di contributi.

La quota a carico dell'azienda va versata al Fondo Pensione scelto dal lavoratore.

Il datore di lavoro non è però tenuto a versare la sua quota se il lavoratore aderisce ad un Fondo versando il solo Tfr.

Il lavoratore ha la facoltà di versare somme superiori al minimo contrattuale, ma questa scelta non comporta alcun maggior esborso per l'azienda.

È da precisare che, infine, la quota a carico dell'azienda può aumentare sulla base di accordi collettivi (es. contratto aziendale) o individuali.

Il contributo tramite Tfr

Per rendere più sostanziosa la contribuzione, senza causare un forte prelievo nella busta paga, la normativa ha dato al lavoratore la possibilità di conferire ai Fondi Pensione, sempre volontariamente, il proprio Tfr.

Si tratta del Tfr maturato dal mese di adesione ad un Fondo Pensione. Quello maturato precedentemente rimane in azienda.

Il Tfr che viene conferito ad un Fondo Pensione perde la sua natura di retribuzione accantonata e differita per diventare *risparmio previdenziale*.

Sul conferimento del Tfr alla previdenza complementare è stato attivato il meccanismo del *silenzio-assenso* che meglio descriveremo nelle pagine successive.



La previdenza complementare si finanzia attraverso contributi versati in gran parte dal lavoratore.

Questi contributi possono essere distinti, in base alla loro provenienza, in due tipologie: quelli derivati dalla retribuzione mensile e regolati quindi dalla contrattazione e quelli derivati dal conferimento del Tfr e quindi soggetti alle norme di legge.



Il tempo delle scelte

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 e conferendovi il proprio Tfr (ma non solo, vedi *Aderire ad un Fondo Pensione*, pag. 15) 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.

Questo meccanismo vale anche per chi viene assunto dopo il 31 dicembre 2006. Più precisamente:

- per tutti coloro che, dopo il 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.

Chi tace acconsente. È una frase attribuita al papa Bonifacio VIII in un testo di diritto canonico. Bonifacio VIII, al secolo Benedetto Caetani, fu eletto papa il giorno della vigilia di Natale del 1294, dieci giorni dopo il "gran rifiuto" di Celestino V. Nella Divina Commedia Dante lo pone in Purgatorio.

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 I 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.

Se, entro tale data, non si restituisce il modulo, scatta la scelta tacita (con il silenzio-assenso)

Se queste sono le regole generali della scelta esplicita e tacita, diverso è il loro effetto pratico sul singolo lavoratore. A questo proposito leggiamo le pagine successive.



Le scelte esplicite di quelli che...

...hanno cominciato a lavorare prima del 29 aprile 1993 e al 31 dicembre 2006...

...hanno cominciato a lavorare dopo il 29 aprile 1993 e al 31 dicembre 2006...

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

Distinguiamo due tipologie di lavoratori:

1. quelli che hanno cominciato a lavorare (per la prima volta, basta una settimana di contributi versati) **prima del 29 aprile 1993.** Questi lavoratori possono essere poi iscritti o meno ad un Fondo Pensione;

2. quelli che hanno cominciato a lavorare come dipendenti per la prima volta **dal 29 aprile 1993** in poi. Anche in questo caso possono essere già iscritti o meno ad un Fondo Pensione.

sono iscritti ad un Fondo Pensione	non sono iscritti ad un Fondo Pensione
<p>A) conferire il Tfr residuo da maturare al Fondo Pensione presso cui sono già iscritti</p> <p>oppure</p> <p>B) mantenere il Tfr residuo in azienda</p>	<p>A) conferire il Tfr da maturare ad un Fondo</p> <p><i>si può trasferire al Fondo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • il 100% del Tfr - oppure • la quota di Tfr prevista dal CCNL. <p><i>Se nel CCNL manca la quota viene trasferito almeno il 50% del Tfr da maturare</i></p> <p>oppure</p> <p>B) mantenere il Tfr da maturare in azienda</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore che ha scelto di mantenere il Tfr in azienda può decidere, successivamente ed in ogni momento, di conferirlo ad un Fondo Pensione. • Il lavoratore che ha scelto di versare al Fondo Pensione solo una quota di Tfr può decidere, successivamente ed in ogni momento, di conferire il 100% del Tfr. 	

sono iscritti ad un Fondo Pensione	non sono iscritti ad un Fondo Pensione
<p>Questi lavoratori non devono fare nulla: sono già iscritti e conferiscono tutto il loro Tfr ad un Fondo Pensione</p>	<p>A) conferire il Tfr da maturare ad un Fondo</p> <p><i>(si trasferisce al Fondo il 100% del Tfr)</i></p> <p>oppure</p> <p>B) mantenere il Tfr da maturare in azienda</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore che ha scelto di mantenere il Tfr in azienda può decidere, successivamente ed in ogni momento, di conferirlo ad un Fondo Pensione. 	

Vecchio iscritto? I lavoratori **iscritti** ad un Fondo Pensione **prima del 29 aprile 1993** senza conferirvi il Tfr possono optare di versarlo tutto, oppure nella quota prevista dal ccnl.

La scelta del silenzio (il silenzio-assenso)

Le regole generali

Il lavoratore che sceglie di fare silenzio (cioè non esprime la sua volontà non consegnando il modulo Tfr 1 o Tfr 2 entro i 6 mesi del silenzio-assenso) autorizza il datore di lavoro a conferire il suo Tfr ad un Fondo Pensione.

Il Tfr che va al Fondo Pensione è quello maturato dal settimo mese in poi.

A quale Fondo Pensione viene versato questo Tfr (detto "Tfr inoptato")? Lo stabilisce la normativa di legge, con queste regole:



Condizione dei Fondi Pensione in azienda	Destinazione del Tfr dei silenti
Nessun lavoratore è iscritto ad un Fondo Pensione	Conferimento al Fondo Pensione negoziale di riferimento. <i>Nelle regioni (Veneto, Trentino Alto Adige e Val D'Aosta) dove sussistono Fondi negoziali di settore e territoriali, il Tfr va a FondInps.</i>
Almeno 1 (uno) lavoratore è iscritto ad un Fondo Pensione	Conferimento al Fondo Pensione che ha il maggior numero di iscritti. <i>Se gli iscritti a più Fondi Pensione sono in numero pari, il Tfr va a FondInps</i>
NB: questo tipo di conferimento "silente" avviene anche per chi è comunque iscritto ad un Fondo Pensione e versa allo stesso solo una parte del Tfr. La parte residua, fino al 100% del Tfr maturato, viene conferita dal settimo mese in avanti.	

Come vedremo nelle prossime pagine tutti i contributi conferiti ad un Fondo Pensione, Tfr compreso, vengono collocati in uno dei *Comparti* di investimento previsti dallo stesso Fondo. Questo vale anche per il Tfr (100% o quota residua) dei silenti che viene sempre collocato nel Comparto Garantito. Vedi *Scegliere il comparto*, pag. 15.

I lavoratori che hanno fatto la scelta del silenzio possono, successivamente, fare l'adesione esplicita al Fondo. Se questa adesione è ad un Fondo diverso (da quello in cui è stato conferito il loro Tfr inoptato) o ad altra forma di previdenza complementare il trasferimento di quanto maturato avviene sulla base delle norme di legge e delle regole del Fondo a cui sono iscritti.

Vedi *La portabilità*, pag. 11.

Il TFR in azienda (sopra e sotto i 50 addetti)

Cosa succede al Tfr di chi, esplicitamente, sceglie di tenerlo come tale nella propria azienda?

Se si è occupati in una azienda che non supera i 49 addetti, il Tfr continua ad essere accantonato dal datore di lavoro e tutto rimane come prima.

Diversamente, se si è occupati in una azien-

da con almeno 50 addetti, il Tfr che non viene destinato ad un Fondo Pensione, 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.

Il Tfr che va al Fondo per l'erogazione del Tfr nelle aziende con almeno 50 addetti

Lavoratori già in servizio al 1° gennaio 2007		Lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2007	
Scelta di mantenere il Tfr	Scelta (esplicita o silente) di conferire il Tfr alla previdenza complementare	Scelta di mantenere il Tfr	Scelta (esplicita o silente) di conferire il Tfr alla previdenza complementare
<i>Il Tfr dal 1° gennaio va al Fondo per l'erogazione..</i>	<i>Il Tfr precedente alla scelta resta in azienda</i>	<i>Il Tfr va, dalla data di assunzione, al Fondo per l'erogazione...</i>	<i>Il Tfr precedente alla scelta va al Fondo per l'erogazione...</i>
Da queste regole sono esclusi i lavoratori con contratto a tempo determinato inferiore ai 3 mesi			

Cosa cambia per il lavoratore titolare del Tfr versato in questo fondo?

La legge prevede che questo lavoratore continuerà a rapportarsi direttamente con la propria azienda per richiedere l'anticipazio-

ne (che rimane regolata dalla legge 297/82 e dalla contrattazione) e per avere la liquidazione del proprio Tfr.

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

Domanda:
come si conteggiano gli addetti di una azienda?

Risposta:
Facendo riferimento alla media dell'anno precedente vengono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti, compresi i part-time e contratti a termine (in quota parte) e gli assenti non sostituiti, mentre sono esclusi i lavoratori con contratto di collaborazione e gli assenti sostituiti.



Il TFR nel Fondo Pensione

Il Tfr non è altro che una parte della retribuzione mensile che viene accantonata (e rivalutata di anno in anno con una percentuale pari al 1,5+0,75% dell'inflazione dell'anno) per essere poi consegnata al lavoratore.

Possiamo considerarlo un "fondo di riserva" su cui contare in situazioni di bisogno (la casa da comprare, spese per la salute, ecc.), per coprire periodi di disoccupazione, oppure per godersi meglio la conclusione di una vita di lavoro.

È giusto quindi porsi la domanda: il Tfr conferito alla previdenza complementare ci permette di avere ancora a disposizione questo "fondo di riserva"? Vediamo, nel dettaglio, cosa garantiscono i Fondi Pensione in materia di *anticipazioni* e di *riscatto*.

Occasione o rischio?

Le anticipazioni dal Fondo Pensione

La normativa sui Fondi Pensione amplia e migliora 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* maturata (vedi *Domande e Risposte*, pag. 24).

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 alto. In più questo diritto c'è anche nel caso di "ulteriori esigenze" per il quale non sono previste specifiche e documentate motivazioni.

La casistica delle anticipazioni e il confronto con quanto previsto per l'anticipo del Tfr 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		da subito		75
Ulteriori esigenze (senza documentazione)	no	8	no	30

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

Infine vi sono altre tre regole migliorative per l'anticipazione dal Fondo:

- la prima è che non ci sono limiti nel numero dei richiedenti l'anticipazione (mentre il Tfr in azienda può essere concesso solo nei limiti del 10% di coloro che ne hanno diritto e comunque a non più del 4% dei lavoratori dipendenti). In più questo diritto non vale nelle aziende con meno di 25 dipendenti;
- la seconda è che si può richiedere l'anti-

cipazione ed ottenerla anche più di una volta;

- la terza è quella che l'importo ottenuto può essere reintegrato successivamente nel fondo (avremo perso solo i rendimenti del periodo di carenza).



Per la tassazione delle anticipazioni vedi pag. 13

► Il fondo, nei fatti, anticipa di più

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 dal Fondo Pensione

Per i riscatti vedi anche lo Statuto del singolo Fondo Pensione. Per la tassazione fiscale dei riscatti vedi pag. 13

IL RISCATTO		
motivazione	%	condizioni
cessazione del rapporto di lavoro	50	lavoratori inoccupati per almeno 12 mesi, in Cig o in mobilità
	100	inoccupati per più di 48 mesi, lavoratori cui è riconosciuta invalidità permanente
cessazione del rapporto di lavoro	100	lavoratori licenziati o dimessi, iscritti a Fondo Pensione attivo nel 2006. Questo caso deve essere previsto dallo Statuto del Fondo
decesso prima della pensione	100	riscattano gli eredi o i beneficiari
decesso durante la pensione	Vedi pag. 18	i beneficiari hanno diritto alla reversibilità della rendita se questa opportunità è stata scelta dal lavoratore al momento del pensionamento presso il Fondo.

La portabilità

La *portabilità* è la possibilità che ha il lavoratore, trascorsi due anni dall'adesione ad un Fondo Pensione o a una delle altre forme pensionistiche complementari, di trasferire l'intera posizione previdenziale a un'altra forma pensionistica.

Le norme della previdenza complementare considerano anche poi i problemi derivati dalla mobilità del lavoro: in questo caso parliamo di *trasferimento*. Portabile e trasferibile è l'intera posizione contributiva individuale come pure la *anzianità di iscrizione* (vedi *Domande e Risposte*, pag 24). Ecco le regole generali:



Con il cambio di datore di lavoro	In permanenza di rapporto di lavoro
<p>1) se l'iscritto ad un Fondo Pensione cambia lavoro e si occupa in una azienda che ha un diverso Fondo Pensione (passa ad es. dal tessile al commercio)</p> <ul style="list-style-type: none"> • può trasferire la sua intera posizione individuale) maturata da un Fondo all'altro. In questo caso non paga né tasse al fisco né spese al Fondo 	<p>1) se il lavoratore intende passare da un Fondo nazionale ad un Fondo territoriale (sempre che vi sia rappresentato il settore nel quale è occupato) e viceversa</p> <ul style="list-style-type: none"> • può farlo dopo almeno 2 anni di iscrizione.
<p>2) se l'iscritto ad un Fondo Pensione cambia lavoro e si occupa in una azienda che ha lo stesso Fondo Pensione (stesso settore)</p> <ul style="list-style-type: none"> • continua a versare nello stesso Fondo Pensione 	<p>2) se il lavoratore vuole passare da un Fondo negoziale ad un Fondo Aperto o ad una Forma previdenziale individuale (Fip o Pip) o viceversa</p> <ul style="list-style-type: none"> • può farlo dopo almeno 2 anni di iscrizione

In tutti questi casi il trasferimento avviene senza il pagamento di tasse.
I Fondi Pensione negoziali inoltre non fanno pagare alcuna spesa all'iscritto per i costi di trasferimento

Fisco e Previdenza Complementare

La legislazione fiscale ha 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 delle somme 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).

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

**Tutti
i vantaggi**

I contributi mensili: deducibili dal reddito imponibile

La prima agevolazione riguarda gli importi delle quote mensili del proprio stipendio che il lavoratore destina ad un Fondo Pensione.

Queste quote sono infatti deducibili (non si paga l'Irpef) dal reddito imponibile, automaticamente (mese per mese) nella busta paga. 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 effettiva dello stipendio mensile è inferiore a quanto trattenuto e versato al Fondo;
- 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).

Facciamo un esempio utilizzando come riferimento le aliquote dell'Irpef nazionale (Finanziaria 2007) a cui abbiamo aggiunto l'1,4% (addizionale regionale più comunale, media).

LAVORATORE CON STIPENDIO LORDO MENSILE DI 1.300 EURO (STIPENDIO ANNUO EURO 16.250)	
Contributo lavoratore importo mensile 13 euro	Contributo datore di lavoro 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 va al Fondo Pensione per intero
Contribuzione al Fondo Pensione: mensile € 26 / annuale € 338	
Riduzione in busta paga lavoratore: mensile € 9,3 / annuale € 120,9	



I rendimenti: tassazione al minimo

I rendimenti individuali che maturano nel Fondo Pensione sono tassati con una aliquota dell'11%. Si tratta della forma di rendimento 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%.

Nel prossimo futuro poi questa tassazione dovrebbe ridursi ancora. L'accordo Governo, Sindacati e Confindustria prevede questa ulteriore riduzione già nel corso del 2007.

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%.

Domanda: come viene tassata una liquidazione in capitale?

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

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.



Riscatto e pensioni: il vantaggio fiscale

Il riscatto a causa di inoccupazione (sia per 12 che per 48 mesi), 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%.

Le somme ottenute (esclusa la parte determinata dai rendimenti che è già stata tassata all'11%) da un Fondo Pensione come anticipazione per spese sanitarie, come pensione e come 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^{imo} 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%).

In pratica: dai 35 anni in avanti di adesione ai fondi l'aliquota di tassazione sarà pari al 9%.

**Meno tasse
per i più anziani
(di adesione)**

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

Per esempio:

Un pensionato che è stato iscritto per 35 anni alla Previdenza Complementare (anche a più di una forma) paga sulla rendita di 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).

Infine va precisato che l'importo della rendita non deve essere cumulato ai fini fiscali con gli altri redditi del pensionato (es. pensione pubblica, abitazione, 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

Aderire ad un Fondo pensione

L'adesione ad un Fondo Pensione richiede qualcosa di più di una semplice firma.

È più che opportuno che il lavoratore, prima di iscriversi, prenda visione della *Nota Informativa* dove trova tutte le informazioni necessarie sul Fondo stesso. Quelle principali sono raccolte nella prima parte della Nota: la *Scheda Sintetica*.

Tutti i Fondi Pensione mettono a disposizione questa documentazione nei loro siti internet.

Chi non naviga in internet può ottenerla telefonando alla sede del Fondo o presso le sede delle Fonti Istitutive (sindacati e associazioni datoriali).

Nello stesso modo può procurarsi anche il *modulo di iscrizione* al Fondo di cui consegnerà 2 copie firmate al datore di lavoro che ne tratterrà una mentre l'altra la invierà al Fondo indicato.

Una copia va tenuta dal neo iscritto.

Il modulo di iscrizione va consegnato al datore di lavoro anche da chi aderisce ad un Fondo contestualmente alla compilazione del modulo Tfr1 o Tfr 2.



Scegliere il comparto

Ogni iscritto ad un Fondo deve 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 “*multi-comparto*” e mettono a disposizione dell'iscritto più linee di investimento con profili di rischio diversi.

Naturalmente i comparti di investimento a minore rischio danno anche un minore rendimento.

Volendo, si può cambiare, dopo una permanenza di almeno 12 mesi, la collocazione dei contributi passandoli da un comparto ad un altro (la *riallocazione* della posizione contributiva).

Sulla Nota Informativa troviamo quali sono i comparti disponibili presso il Fondo che abbiamo prescelto, quali i loro rendimenti nel passato, quali le linee di investimento e chi le gestisce e molte altre informazioni al dettaglio, compreso le eventuali spese per la riallocazione.

Il Comparto Garantito

Tutti i Fondi devono avere, obbligatoriamente, un comparto a linea garantita: il *Comparto Garantito*.

Un comparto che deve realizzare cioè ad un requisito previsto dalla legge: 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 Garantito è quello dove viene sempre collocato il Tfr dei silenti, mentre sarà una delle opzioni per chi si iscrive volontariamente.

La posizione contributiva che si trova presso questo comparto può essere riallocata in un altro comparto del Fondo.

Se si tratta di Tfr di un lavoratore silente la riallocazione può essere fatta in qualsiasi momento.

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.

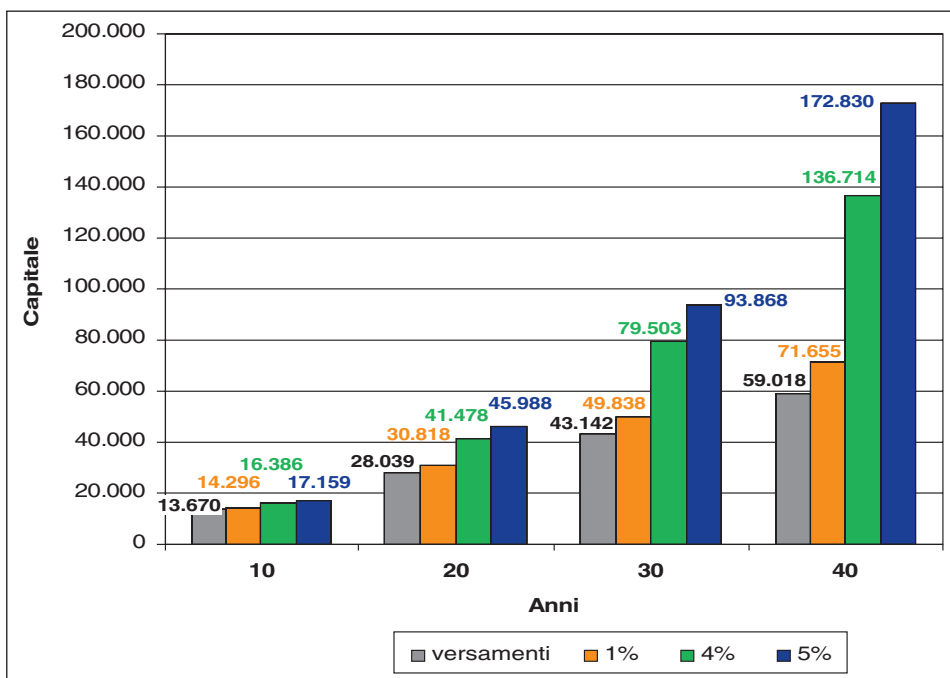
Ma quanto mi rendi?

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 perché, 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.

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.

Uno per tutti

Presentiamo l'elenco dei principali Fondi Pensione, sia di settore che territoriali.

SETTORE MANIFATTURIERO	FONDO	WWW
metalmeccanica e impianti	Cometa	cometafondo.it
chimica, farmaceutica e vetro	Fonchim	fonchim.it
gomma e plastica	Gommaplastica	fondogommaplastica.it
tessile-calzaturiero-occhialeria	Previmoda	previmoda.it
legno e arredo	Arco	fondoarco.it
edilizia industria ed artigianato	Prevedi	prevedi.it
grafica e carta	Byblos	fondobyblos.it
alimentare	Alifond	alifond.it
cemento, calce e gesso	Concreto	fondoconcreto.it
ceramica e materiali refrattari	Foncer	foncer.it
SETTORE TERZIARIO	FONDO	WWW
igiene ambientale	Previambiente	previambiente.it
servizi di pubblica utilità	Pegaso	fondopegaso.it
telecomunicazioni	Telemaco	fondotelemaco.it
commercio, turismo e servizi	Fon.Te	fondofonte.it
ferrovie	Eurofer	fondoeurofer.it
poste	Fondoposte	fondoposte.it
trasporto pubblico	Priamo	fondopriamo.it
turismo, terme e distribuzione	Marco Polo	fondomarcopolo.it
COOPERATIVE	FONDO	WWW
cooperative di lavoro	Cooperlavoro	cooperlavoro.it
cooperative agro-alimentari, Consorzi Bonifica	Filcoop	filcoop.it
distribuzione cooperativa	Previcoper	previcoper.it
INTERSETTORIALI	FONDO	WWW
industria, artigianato, colt. diretti e parasubord. (Veneto)	Solidarietà Veneto	solidarietaveneto.it
piccole e medie imprese (Italia)	Fondapi	fondapi.it
La lista completa si trova nel sito www.covip.it		

I senza Fondo

Pur essendo sempre più numerosi, i Fondi Pensione contrattuali non coprono ancora tutti i settori di lavoro. Dove va allora il Tfr che il lavoratore senza Fondo di riferimento destina, esplicitamente o con il silenzio-assenso, alla sua previdenza complementare?

Le possibilità sono più di una.

- La prima è quella che venga stipulato un accordo sindacale con l'azienda nel quale si stabilisce di aderire ad un Fondo negoziale già esistente (di settore o territoriale).
- La seconda, che diventa operativa con il silenzio-assenso, è quella di versare tutto il Tfr a *FondInps*.
- Infine, come tutti gli altri lavoratori può aderire ad una diversa forma previdenziale. Vedi *La previdenza complementare: altre forme*, pag. 20.

FondInps è...

FondInps è il Fondo Pensione costituito presso l'Inps (da non confondere con il Fondo per l'erogazione del Tfr, sempre presso lo stesso ente) ed autorizzato dalla Covip.

FondInps è stato previsto dalla legge come Fondo Pensione a cui vengono conferiti i Tfr dei lavoratori che non fanno alcuna scelta esplicita e la cui azienda non ha un Fondo Pensione negoziale di riferimento. In questo Fondo vanno anche i Tfr dei silenti nelle cui aziende, pur essendo disponibile più di un Fondo Pensione negoziale, nessuno ha un numero maggiore di iscritti oppure perché nessun lavoratore vi ha aderito. Risulta evidente quindi che a questo Fondo non si può aderire con una modalità esplicita.

Quali sono le caratteristiche e le regole di FondInps?

Per quanto riguarda la fiscalità, i contributi e le prestazioni e gli investimenti delle risorse le regole sono quelle previste dalla normativa generale.

Il Fondo è però amministrato da un *Comitato amministratore* che nomina un Responsabile.

L'iscritto può trasferire ad altra forma di previdenza complementare la sua posizione contributiva decorso un anno dall'adesione.



Le informazioni su FondInps sono pubblicate su www.inps.it

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 o Inpdap).

L'unica condizione (la stessa prevista dal sistema contributivo per la pensione pubblica) è quella di aver maturato almeno 5 anni di adesione al fondo pensione (anche cumulando periodi di adesione a più Fondi).

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 ne 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 381,72 e quindi se la rendita mensile non supera i 190,86 euro si può avere tutto in capitale.

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.

I singoli fondi possono poi prevedere, con il proprio regolamento, altre possibilità di scelta sulla rendita. Ad esempio quello di avere un importo fisso per un numero di anni prestabilito (indipendentemente dalla durata effettiva della vita) oppure di prevedere in caso di non autosufficienza un importo maggiore.

Oltre alla reversibilità i singoli Fondi possono prevedere nello Statuto che in caso di decesso senza l'opzione della reversibilità il capitale residuo del titolare della rendita vada agli eredi.

Domanda: *il lavoratore che aderisce ad un FP per meno di 5 anni (ad esempio si iscrive 3 anni prima di maturare la pensione pubblica) cosa matura?*

Risposta: *chi versa meno di 5 anni di contributi alla previdenza complementare, nel momento in cui ha diritto alla pensione pubblica, può ottenere dal Fondo la liquidazione delle sua posizione individuale in capitale con una tassazione al 23%. Può anche mantenere la posizione nel Fondo per il tempo che gli manca ai 5 anni quindi farsi liquidare pagando il 15%: i rendimenti continueranno a maturare.*

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)

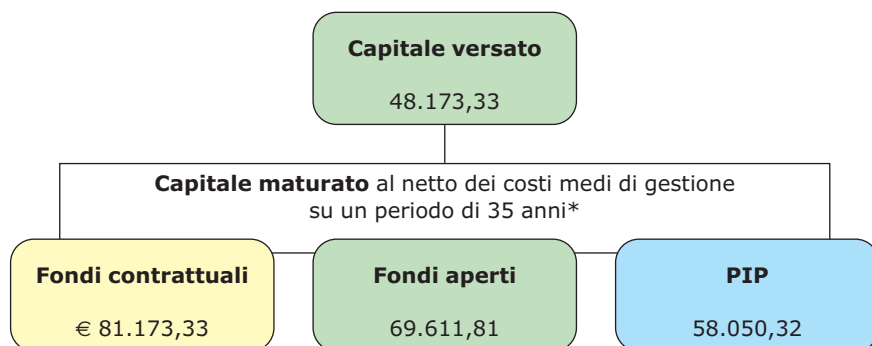
I contratti di assicurazione sulla vita con finalità pensionistica (PIP) possono essere stipulati dalla singola persona, compresi i lavoratori dipendenti, con una società di assicurazione.

Il lavoratore, nel scegliere a quale forma di previdenza complementare aderire, deve tenere in debito conto:

- i rendimenti prospettati, partendo da quelli effettivamente già realizzati dal Fondo o dal PIP/FIP almeno per un arco di tempo di 5 anni;
- i costi di gestione distinti e complessivi a breve, medio e lungo periodo, ricordandosi che, una volta che ha scelto dovrà rimanervi iscritto per almeno 2 anni (e i costi di gestione nei primi anni di iscrizione sono, in media, molto più alti rispetto ai quelli dei periodi successivi, specie nei Pip);
- le prestazioni offerte (anticipazioni, recesso, switch, trasferimento e pensioni) ed i loro costi;
- i livelli di rischio degli investimenti disponibili.

Vale la pena sottolineare che i costi di gestione di Fondo negoziale sono molto più bassi di quelli previsti dai Fondi Aperti e dai PIP.

A questo proposito presentiamo un'elaborazione 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 ed il loro effetto nei valori finali del capitale investito.



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

I lavoratori pubblici ←

Il 6 marzo 2007 le organizzazioni sindacali e l'Aran hanno raggiunto un accordo per l'istituzione del Fondo Nazionale di Pensione Complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni, delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale. Un passo in avanti importante per questa parte dei lavoratori del Pubblico Impiego. Per gli altri dipendenti pubblici (Stato, Parastato, ecc.) l'iter degli accordi per attivazione di un loro Fondo Pensione è invece ancora nella fase delle dichiarazioni di intento e nelle norme della legislazione generale.

I lavoratori della Pubblica Istruzione

Questi lavoratori hanno invece ottenuto l'attivazione di un proprio Fondo Pensione denominato Espero. Per essi non valgono però le regole del silenzio-assenso.

Per conoscere meglio il Fondo Espero: www.fondoespero.it



I lavoratori con contratto a termine

Per i lavoratori a termine che sono dipendenti di datori di lavoro privati valgono le regole degli altri lavoratori dipendenti del privato. Unica eccezione i contratti inferiori ai tre mesi occupati in aziende con almeno 50 addetti per i quali il Tfr, anche in caso di silenzio, rimane sempre in azienda.

I lavoratori con Co.co.pro.

Anche ai lavoratori con contratto di collaborazione e compartecipazione è data la possibilità di aderire ad una forma di previdenza complementare. Il versamento dei contributi è diretto (salvo specifici accordi con l'azienda con cui si ha il contratto).

Nel momento di cui scriviamo questa Guida i lavoratori parasubordinati non hanno un Fondo Pensione negoziale di riferimento.

Fanno eccezione i parasubordinati che hanno un contratto di lavoro con aziende ed enti pubblici con sede in Veneto e che possono aderire al Fondo territoriale Solidarietà Veneto.

Vi è però un forte impegno delle Organizzazione Sindacali, e della Cisl in particolare, a costituire un Fondo nazionale specifico per i parasubordinati.



Occhio alle regole del recesso

Lavoratori stranieri

Per il lavoratore straniero 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.

Eventualità di un rientro definitivo nel Paese di origine (o della migrazione verso un altro Paese) o di decesso

Rientro definitivo nel Paese di origine

- 1) *la pensione complementare*. Il diritto rimane anche in caso di allontanamento definitivo dall'Italia per qualsiasi motivo (espulsione compresa). Il lavoratore straniero ne beneficia infatti sulla base delle condizioni che riguardano tutti gli iscritti ai Fondi: aver maturato una anzianità di iscrizione di almeno 5 anni ed aver raggiunto, anche se non 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).

Va ricordato che per la liquidazione i Fondi impiegano dai 3 ai 6 mesi e quindi è opportuno, prima di partire, consegnare al Fondo interessato la documentazione necessaria per farsi accreditare il dovuto presso un istituto di credito o altro del proprio Paese.

Decesso

Al momento in cui ci si iscrive ad un Fondo bisogna sempre indicare l'erede o il beneficiario in caso di decesso. Se si tratta di persone residenti fuori dall'Italia vanno date tutte le specifiche affinché il Fondo possa rintracciarle. E' bene anche informare queste persone dell'iscrizione al Fondo e consegnare alle stesse una copia di tutta la documentazione (ed eventualmente un patronato o una associazione di appoggio in Italia).

Ultima questione: l'anticipazione per l'acquisto della casa

È sempre opportuno chiedere al Fondo a cui ci si vuole iscrivere se è possibile, e con quali modalità, ottenere l'anticipazione per acquistare la casa nel Paese di origine.

LA TUA PENSIONE ED IL SISTEMA SERVIZI CISL

Viaggiare informati

La previdenza complementare può essere paragonata ad un lungo (sia nel tempo che nello spazio) viaggio, tanto più lungo quanto più giovani si è. Un viaggio che richiede una costante attenzione perché se la strada, nel caso dei Fondi Pensione negoziali, è tracciata collettivamente, il percorso che facciamo è individuale.

Va sempre ricordato che la posizione previdenziale è individuale, così come lo è il suo investimento ed il conseguente rendimento.

Dobbiamo pensare ed agire come se avessimo da gestire un risparmio, un investimento piccolo o grande, ma comunque importante per il nostro futuro reddito da pensionati (ma anche prima, come abbiamo descritto).

Serve una mentalità ben diversa, se non completamente opposta, a quella con la quale finora si è pensato alla pensione pubblica.

Bisogna dunque fare questo viaggio sempre da ben informati.

E visto che la materia è complessa ci serve anche un consulente di fiducia, competente e dalla nostra parte. Lo dobbiamo cercare nel posto giusto: alla Cisl e nel suo Sistema di Servizi.



Il patronato Inas: per tenere insieme le due previdenze

Tenere d'occhio i due conti previdenziali, quello obbligatorio presso l'Inps o l'Inpdap e quello volontario presso il Fondo non è facile. Gli esperti dell'Inas possono farlo gratuitamente mettendo in relazione le due previdenze e controllando così lo sviluppo delle due future pensioni.

Dal patronato della Cisl si può avere anche di più. Ad esempio:

Di che sistema sei?

Sapere a quale sistema previdenziale apparteniamo, quale è il nostro conto previdenziale pubblico, che importo di pensione pubblica abbiamo maturato ed infine avere una stima di quanto sarà questa pensione, non costa nulla. L'Inas, on-line, può ottenere il nostro estratto conto contributivo e, sulla base di questo, fornirci tutte le altre informazioni. Il servizio è gratuito.

La convenienza fiscale: affari da Caaf Cisl

Tutte le somme che si muovono nei Fondi godono di agevolazioni fiscali che danno luogo a vantaggi diretti ma anche indiretti.

Conoscere meglio gli effetti della fiscalità di vantaggio e applicarla alla propria condizione reddituale è una attenzione che ogni iscritto al Fondo deve saper cogliere.

Magari con l'assistenza di persone esperte in materia come gli operatori del Caaf Cisl.

Il Sistema Servizi Cisl offre all'iscritto Cisl tutele ed assistenze a tutto tondo.

Quando abbiamo un problema, e non solo di lavoro, dobbiamo sempre pensare alla Cisl come il posto giusto nel quale trovare una risposta.

Appunti per la mia pensione

Di che sistema sono

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:

Sì

No

Il mio silenzio-assenso

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:

iscritto prima del 29 aprile 1993

iscritto dopo il 29 aprile 1993 e prima del 31 dicembre 2006

non iscritto al 31 dicembre 2006

Per il mio Tfr devo decidere entro il (giorno, mese, anno) di:

tenerlo tutto in azienda

tenere in azienda il Tfr residuo (verso già ad un Fondo la quota contrattuale)

versare la quota residua del Tfr al Fondo Pensione (verso già la quota contrattuale)

versare tutto il Tfr al Fondo Pensione

Domande e risposte

D: Cosa si intende per Posizione contributiva personale?

R: la somma accantonata presso il Fondo a nome dell'iscritto e costituita dai contributi versati (es. quota mensile lavoratore, quota mensile azienda, Tfr), più i rendimenti ottenuti.

anche i periodi in cui il versamento dei contributi viene sospeso). L'anzianità continua a maturare anche quando si passa da un Fondo Pensione negoziale ad un altro oppure alle altre forme di previdenza complementare (Fondi Pensione aperti e PIP).

D: Cosa si intende per Anzianità di iscrizione alla previdenza complementare?

R: 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

D. Le regole del silenzio-assenso si applicano anche al lavoratore che si trova in Cigs?

R: Sì, anche il lavoratore in Cigs ha gli stessi diritti di scelta in materia di previdenza complementare e conferimento del Tfr ai Fondi Pensione.