



Sommario - **Pensa alla tua pensione**

pag.

Il silenzio-assenso	3
Il TFR nel Fondo Pensione contrattuale	7
Anticipazioni, rischi e trasferimenti	8
Fisco e previdenza complementare	10
Aderire ad un Fondo Pensione contrattuale	13
I Fondi Pensione contrattuali: che cosa sono?	14
Ma quanto mi rendi?	15
Fondo Pensione: ce n'è uno per tutti	16
La pensione complementare: tra rendita e capitale	17
Le altre Forme di Previdenza Complementare	18
Perché farsi la Complementare	19
Dipendenti pubblici, con contratto a termine e Co.Co.Pro.	20
I lavoratori stranieri	21
Previdenza Complementare e Sistema Servizi Cisl	22

**PER TE
UNA GUIDA
PREZIOSA**

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

Presentazione

E ora si parte!

Dopo 13 anni di attesa, con un anno di anticipo (come ripetutamente richiesto dalla Cisl) sui tempi previsti dalla Legge Delega del precedente governo, prende definitivamente avvio la Previdenza Complementare.

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

La previdenza che tutti conosciamo, quella *collettiva ed obbligatoria*, viene così ad essere affiancata da quella complementare che è invece *individuale e volontaria*.

Il termine *complementare* (*Dizionario*: che serve a completare, che funge da complemento; accessorio, secondario) però non rende bene il peso che questa forma previdenziale assumerà, con il passare del tempo, specie per i lavoratori più giovani.

Per loro infatti più che un *accessorio* è invece un *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 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 sulla immediata scadenza del silenzio – assenso.

Abbiamo anche curato con attenzione la parte riguardante il Tfr che costituisce 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.



Il silenzio-assenso: cos'è?

È la pratica applicazione del motto “*chi tace acconsente*” già in uso in molti altri casi del rapporto tra cittadino e pubblica amministrazione e non solo. Possiamo chiamarla la **SCELTA DEL SILENZIO**.

In questo caso, a cosa acconsentiamo? a cosa diamo, tacendo, il nostro assenso?

La risposta è semplice: al trasferimento del nostro Tfr ad un Fondo Pensione contrattuale.

Una scelta che è definitiva fino a quando dura il rapporto di lavoro nel corso del quale abbiamo fatto questo silenzio.

C'è però l'alternativa: possiamo fare anche la SCELTA ESPLICITA (esprimere cioè la nostra volontà per iscritto) indicando se vogliamo versare il nostro Tfr ad un Fondo Pensione oppure se intendiamo mantenerlo in azienda.

Per tanti motivi, che possiamo capire andando avanti con la lettura di questa Guida, la decisione esplicita è sempre la migliore, e lo è ancora di più se è quella di aderire ad un Fondo Pensione contrattuale.

Le regole generali



Chi tace acconsente. È una frase attribuita al papa Bonifacio VIII in un testo di diritto canonico. Bonifacio VIII, al secolo Benedetto Castani, 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.

Un semestre decisivo

Il sistema del silenzio-assenso è, attualmente, operativo nei primi 6 mesi di lavoro di ogni lavoratore del settore privato. Più precisamente:

- per tutti i lavoratori dipendenti già occupati alla data del 1 gennaio 2007 il semestre parte, appunto, da 1 gennaio e si conclude il 30 giugno 2007;
- per tutti coloro che cambiano dopo il 1 gennaio 2007 datore di lavoro, il semestre scatta dal primo giorno di occupazione presso il nuovo datore di lavoro (vale ogni volta che si inizia un nuovo rapporto di lavoro).
- per chi comincia a lavorare dopo il 1° gennaio 2007 i sei mesi scattano dalla data di assunzione.

SILENZIO-ASSENSO = TACITO CONSENSO

1 gennaio – 30 giugno 2007	primi 6 mesi di lavoro
tutti i lavoratori occupati al 1 gennaio 2007	tutti coloro che iniziano un rapporto di lavoro dopo l'1 gennaio 2007

Tutti i lavoratori = dipendenti di qualsiasi categoria (operai, impiegati, tecnici, ecc.) a tempo indeterminato o determinato o apprendisti con un datore di lavoro privato: impresa, associazione, cooperativa, ente, ecc...*

* vai a [pagina 20](#) Lavoratori a termine

Se queste sono le regole generali del silenzio-assenso, differenti sono i suoi effetti sul singolo lavoratore che può quindi fare scelte diverse in base ai risultati che vuole ottenere. Le presentiamo nelle pagine successive: **quelli che...** →

Quelli che...

Vediamo ora concretamente come possono comportarsi e cosa possono scegliere i lavoratori interessati dal silenzio-assenso.

Le scelte di quelli che...



Distinguiamo subito due tipologie di lavoratori:

1. quelli che hanno cominciato a lavorare come dipendenti (per la prima volta) 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.

Ecco le scelte che possono, liberamente, fare i lavoratori del primo tipo.

Scelta esplicita	Scelta del silenzio	Scelta esplicita	Scelta del silenzio
<p>Esprime la volontà:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) di conferire il Tfr residuo da maturare al Fondo a cui già aderisce, oppure 2) di mantenere il Tfr residuo in azienda 	<p>Autorizza il datore di lavoro a trasferire il 100% del suo Tfr residuo al Fondo a cui il lavoratore già aderisce</p>	<p>Esprime la volontà:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) di conferire il Tfr da maturare ad un Fondo, oppure 2) di mantenere il Tfr da maturare in azienda <p><i>Si può trasferire al Fondo il 100 % del Tfr oppure la quota prevista dal CCNL</i></p> <p><i>Se nel CCNL manca la quota viene trasferito il 50% del Tfr da maturare</i></p>	<p>Autorizza il datore di lavoro a trasferire il 100% del suo Tfr da maturare al Fondo</p> <p><i>Il Fondo prescelto è quello contrattuale, salvo diverso accordo aziendale. Se in azienda vi è più di un Fondo il Tfr va a quello che ha più aderenti nella stessa azienda, salvo diverso accordo aziendale</i></p>

Ecco le scelte che possono invece fare i lavoratori del secondo tipo.

Le scelte di quelli che...

...hanno cominciato a lavorare dopo il 29 aprile 1993 e...

...a gennaio 2007 sono iscritti ad un F.P.

...a gennaio 2007 non sono iscritti ad un F.P.

Scelta esplicita	Scelta del silenzio	Scelta esplicita	Scelta del silenzio
Questi lavoratori non devono fare nulla: sono già iscritti e conferiscono tutto il loro Tfr ad un Fondo Pensione		Esprime la volontà: 1) di conferire il Tfr da maturare ad un Fondo, oppure 2) di mantenere il Tfr da maturare in azienda <i>Al Fondo Pensione viene trasferito il 100% del Tfr maturando</i>	Autorizza il datore di lavoro a trasferire il 100% del suo Tfr al Fondo da maturare <i>Il Fondo prescelto è quello contrattuale, salvo diverso accordo aziendale. Se in azienda vi è più di un Fondo il Tfr va a quello che ha più aderenti nella stessa azienda, salvo diverso accordo aziendale</i>

Per quelli che decidono di mantenere il proprio Tfr in azienda e questa ha almeno 50 dipendenti vedi [pag. 6](#)

Quelli che sono... "speciali"

Vecchio iscritto? Quei lavoratori che si sono iscritti ad un Fondo Pensione prima del 29 aprile 1993 senza conferirvi il Tfr possono optare con scelta esplicita di versarlo tutto oppure nella misura prevista dal CCNL. Nel caso di silenzio però vale anche per loro la regola generale: tutto il Tfr andrà al Fondo Pensione.





La soglia dei 50 addetti

Se si è occupati in una azienda 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 Inps 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.).

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. L'azienda e l'Inps gli verseranno le quote di loro competenza.

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

ATTENTI AI TEMPI DELLA SCELTA

Sulla base del momento in cui si sceglie esplicitamente di versarlo ad un Fondo Pensione il nostro Tfr può fare strade diverse. Consideriamo le tre possibilità disponibili:

Periodo scelta esplicita	Collocazione del Tfr
nei primi giorni dei 6 mesi	il Tfr che si matura dal mese successivo va al Fondo Pensione
durante i 6 mesi. Esempio: <ul style="list-style-type: none"> • chi è occupato al 1 gennaio 2007 e fa la scelta al 30 di marzo • chi si occupa dopo l'1 gennaio 2007 e sceglie dopo 3 mesi di lavoro 	Resta in azienda il Tfr maturato nei mesi precedenti la finestra di accesso (*) al Fondo prescelto (se l'azienda ha almeno 50 dipendenti viene versato al fondo Inps - Tesoreria Stato). Il Tfr maturato successivamente va al Fondo Pensione
dopo i 6 mesi	Il Tfr maturato nei 6 mesi del silenzio-assenso rimane in azienda (e se questa ha almeno 50 dipendenti...)

(*) perché parliamo di “finestra di accesso”? Perché le adesioni ai fondi diventano operative con cadenza determinata dallo Statuto del Fondo. La cadenza può essere mensile, bimestrale, trimestrale, ecc. Nell'esempio citato (scelta entro marzo), se l'accesso al Fondo è a cadenza mensile, il versamento del Tfr parte da aprile ma se fosse bimestrale (con cadenza nei mesi dispari) il Tfr sarà versato al fondo a decorrere da maggio.

Il percorso del Tfr nei 6 mesi del silenzio-assenso (caso di Fondo con accesso mensile)

X mese della scelta

■ Tfr al Fondo Pensione

■ Tfr in azienda (Fondo Inps - Tesoreria dello Stato se azienda con almeno 50 dipendenti)

X	fe	ma	ap	ma	gi	lu
ge	fe	X	ap	ma	gi	lu
ge	fe	ma	ap	ma	gi	X

Il TFR nel Fondo Pensione

Il Trattamento di Fine Rapporto (chiamato anche “liquidazione” e, un tempo, “indennità di anzianità”) nasce con evidenti fini di previdenza, come uno strumento in grado di sostenere economicamente il lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro: una parte della retribuzione mensile viene accantonata (e rivalutata di anno in anno) per essere poi consegnata al lavoratore.

Regolata fin dal 1942 dal Codice Civile questa indennità ha subito diverse modifiche nella normativa, ultima quella prevista dalla legge 297/82 che prevede, tra l'altro, la possibilità di avere anticipazioni, le modalità di rivalutazione (con una percentuale pari al $1,5+0,75\%$ dell'inflazione dell'anno) e le trattenute fiscali.

Per tutti i lavoratori quindi il Tfr è una sicurezza su cui poter contare in una possibile situazione di bisogno (la casa da comprare, spese per la salute, ecc.) oppure per godersi meglio la conclusione di una vita di lavoro.

È giusto quindi porsi la domanda se tutto ciò avverrà, e a quali condizioni, anche per il nostro Tfr collocato in un Fondo Pensione.

Vediamo nel dettaglio le ANTICIPAZIONI ed il RISCATTO.

**Occasione
o rischio?**



Per gli aspetti
fiscali
vai a **pag. 10**
Fisco e
previdenza
complementare

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 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	Posizione Contributiva nel Fondo	Tfr in azienda	Posizione Contributiva nel Fondo
Acquisto/ristrutturazione prima casa	8	8	70	75
Spese sanitarie straordinarie	8	no (*)	70	no
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"

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.

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.

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 l'anticipazione la si può richiedere ed ottenere 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).

➔ 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

N.B. i singoli Fondi, nel proprio regolamento possono stabilire altre condizioni per il riscatto, compreso quello totale (100%), nel caso che il lavoratore perda i requisiti di partecipazione al Fondo.

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, invalidità permanenti superiori al 66%
decesso prima della pensione	100	riscattano gli eredi o i beneficiari
decesso durante la pensione	Vedi pag. 17	i beneficiari hanno diritto alla reversibilità della rendita se questa opportunità è stata scelta dal lavoratore al momento del pensionamento presso il Fondo.

La filosofia dei Fondi Pensione è quella di accumulare i versamenti dell'iscritto per fargli maturare, al momento del pensionamento, un capitale (il "montante finale") più alto possibile.

Il fattore principale che fa crescere questo "capitale" è innanzitutto la quantità di tempo che i contributi rimangono nei Fondi, maturando così rendimenti progressivi. Questo spiega la limitazione del diritto al riscatto alle situazioni più gravi conseguenti alla cessazione del rapporto di lavoro e naturalmente nel caso di decesso.



Vale la pena in tutti i casi di informarsi sulle altre possibilità di riscatto che ogni Fondo può, facoltamente,

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

L'iscritto può trasferire, senza pagare tasse, la sua intera posizione individuale (ma anche l'anzianità di iscrizione) maturata da un Fondo all'altro:

- se si occupa in una azienda di un settore di lavoro che ha un fondo pensione diverso da quella precedente (passa ad es. dal tessile al commercio);
- se, rimanendo dipendente dello stesso datore di lavoro, intende passare, dopo due anni di permanenza, da un Fondo contrattuale ad un Fondo territoriale intersettoriale (sempre che vi sia rappresentato il settore nel quale è occupato) e viceversa;
- se, dopo due anni di permanenza, vuole passare da un Fondo contrattuale ad un Fondo aperto o ad una Forma previdenziale individuale (Fip o Pip) o viceversa. In questo caso la cosiddetta *portabilità* è garantita per la posizione individuale già maturata e per la prosecuzione dei versamenti mensili di TFR e della sola quota del lavora-

Fisco e Previdenza Complementare

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).

**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, sommate a quelle versate dall'azienda sono deducibili dal reddito imponibile (automaticamente ogni mese nella busta paga) fino ad un massimo di 5.164,57 euro all'anno.

Questa deducibilità produce due vantaggi:

- la deduzione determina un minor impatto nello stipendio della trattenuta del contributo 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 alcuni esempi utilizzando come riferimento le aliquote Irpef previste per il 2007 dalla Legge Finanziaria.

Operaio V livello Industria metalmeccanica	paga lorda (indicativa)	€ 1.300,00
Quota mensile a carico del lavoratore (minimo CCNL pari a 1,2% della retribuzione)	€	15,60
Quota mensile a carico datore di lavoro (1,2% della retribuzione)	€	15,60
Totale versamento mensile	€	31,20
Deduzione Irpef (compresa add. regionale 1,2% e add. comunale 0,5%)	€	4,48
Riduzione effettiva sulla retribuzione mensile netta	€	11,12

Impiegato V livello Industria del mobile	paga lorda (indicativa)	€ 1.500,00
Quota mensile a carico del lavoratore (2%, oltre il minimo contrattuale)	€	30,00
Quota mensile a carico datore di lavoro (1,1% della retribuzione)	€	16,50
Totale versamento mensile	€	46,50
Deduzione Irpef (compresa add. regionale 1,2% e add. comunale 0,5%)	€	11,86
Riduzione effettiva sulla retribuzione mensile netta	€	18,14

Nota: le nuove aliquote prevedono che oltre i 15.000 euro di reddito annuo si paga il 27%

Nel primo caso l'operaio metalmeccanico che aderisce al Fondo con la quota minima di contribuzione pari a 15,6 euro al mese se ne trova solo 11,12 in meno sulla retribuzione mensile, per effetto della deducibilità, mentre nel Fondo arrivano sulla sua posizione ben 31,2 euro.

L'impiegato del mobilificio contribuisce con 30 euro al mese, se ne trova 18,14 in meno sulla retribuzione mensile ma al Fondo ne versa 46,50.



I rendimenti: tassazione al minimo

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

Si tratta della forme di rendimento con la più bassa tassazione in assoluto. Infatti con la Finanziaria 2007 per tutti gli altri rendimenti (interessi bancari, cedole su obbligazioni, dividendi e capital gains) la tassazione è stata fissata al 20%.

Nel prossimo futuro questa tassazione dovrebbe ridursi ancora ed adeguarsi a quella degli altri Paesi dove è pari a zero in quanto questi rendimenti non sono tassati. L'accordo Governo, Sindacati e Confindustria prevede questa 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 e per gli altri motivi previsti dai regolamenti dei singoli Fondi hanno invece una tassazione con una aliquota unica del 23%.

Domanda: come viene tassata una liquidazione in capitale?

Risposta: non viene tassata la parte del capitale che corrisponde ai rendimenti e ai contributi non dedotti (al momento del loro versamento al fondo). La parte rimanente invece viene tassata 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 premorienza (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.

Meno tasse per i più anziani (di adesione)

Come si riduce nel tempo la tassazione delle 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?

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° 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%.

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 percepisce la pensione pubblica e nel contempo una rendita di previdenza complementare paga, sulla pensione pubblica la tassazione normale prevista per questi redditi mentre, a parte, con tassazione a titolo definitivo sulla rendita complementare, paga tra il 15% ed il 9% di Irpef. È invece esclusa dalla tassazione quella parte di pensione determinata dai rendimenti (o da eventuali versamenti non dedotti fiscalmente).

Un caso (a caso):

Ex lavoratore dipendente, con meno di 75 anni, che percepisce pensione e rendita complementare dopo 40 anni di versamenti all'Inps e al Fondo Pensione.

Pensione Inps	euro	Rendita complementare	euro
Importo annuale	10.000	Importo annuale complessivo	10.000
Tassazione Irpef (fiscalità 2007)	732	di cui da rendimenti	5.000
Importo netto della pensione annua	9.268	Importo soggetto a tassazione	5.000
Importo netto della pensione mensile	772	Tassazione 9%	450
		Importo netto della rendita annua	9.550
Addizionale Regionale 1,2% + Addizionale Comunale 0,5%		Importo netto della rendita mensile	795

Aderire ad un Fondo pensione

Il conferimento del 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 è prevista dal CCNL del settore nel quale si è occupati). È necessario però sottoscrivere una apposita domanda che va consegnata al proprio datore di lavoro che, a sua volta, la comunicherà al Fondo prescelto.

Quali sono le convenienze di questa integrazione della contribuzione al Fondo?

- La prima: fa scattare l'obbligo contrattuale per il datore di lavoro di versare sul conto del lavoratore anche la quota di contributo a carico dell'azienda (la percentuale è stabilita dai contratti nazionali). 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.
- La seconda: la somma degli importi della due quote (lavoratore + azienda) è deducibile dai redditi fino ad un valore annuo massimo di € 5.164,57.
- La terza: aumenta l'importo della contribuzione al Fondo e quindi la base sulla quale si calcolano i rendimenti e quindi le future prestazioni.

Non
solo
Tfr



Domanda: è possibile aprire nel proprio Fondo anche una posizione contributiva per un familiare?

Risposta: Sì, per i familiari a carico e se è previsto dalle regole del Fondo. I contributi versati per il familiare vengono cumulati a quelli dell'iscritto e sono deducibili entro il limite dei 5.164,57 euro annui. La posizione contributiva del familiare è soggetta alle regole generali.

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 contrattuali

I Fondi Pensione contrattuali (detti anche *negoziali*) 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).

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* con le quali hanno stipulato convenzioni autorizzate dalla Covip.

Chi controlla i Fondi Pensione contrattuali?

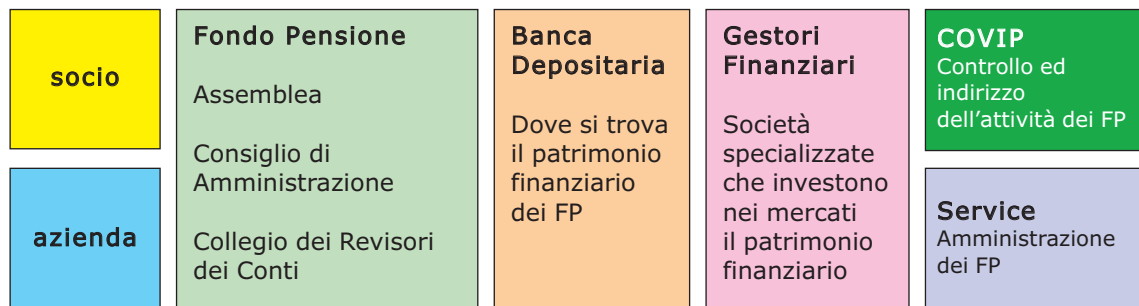
Il Consiglio di Amministrazione di un Fondo, ed il Collegio dei Revisori dei Conti, sono costituiti in modo paritetico dalle parti che lo hanno costituito (le cosiddette "*fonti costitutive*") e quindi dai rappresentanti dei datori di lavoro (le loro associazioni) e dei lavoratori (le organizzazioni sindacali).

L'attività dei Fondi è regolata dalla legge nazionale e sono sottoposti al controllo della Covip (Commissione di Vigilanza sui fondi pensione), istituita nel 1993.

Che cosa sono?



Il sistema della previdenza complementare nei Fondi Pensione contrattuali



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).

I numeri realizzati in questi primi anni di attività danno ragione e soddisfazione a chi ha fatto già da tempo questa scelta.

Tutti i Fondi hanno realizzato rendimenti superiori, e anche di molto, a quelli garantiti ad esempio al Tfr collocato in azienda.

Si può anche calcolare, una previsione per il futuro.

Lavoratore dipendente con retribuzione mensile pari a € 1.200 e 13 mensilità.						
Versa il 100% del Tfr al Fondo.						
<i>Il calcolo della capitalizzazione viene fatto sulla base di un rendimento annuo del 4 %</i>						
Versamenti al Fondo mensile						
Quota lavoratore	14,40					
Quota azienda	14,40					
Tfr al 100%	82,92	anni di partecipazione al Fondo				
Totale versamento annuale	1452,36	2	10	20	35	40
Capitale maturato		3.126	19.181	50.424	137.736	184.217

La gestione dei nostri contributi: scegliamo il comparto

La previdenza complementare è, oltre che facoltativa, anche individuale e a capitalizzazione. Proprio per questi presupposti ogni iscritto ad un Fondo può decidere anche come meglio far fruttare i propri contributi. Questo è possibile scegliendo la linea di investimento su cui collocare i contributi. I Fondi sono infatti, dal 1 gennaio 2007, tutti "multicomparto" e mettono a disposizione dell'iscritto più linee diverse di investimento con profilo di rischio diversi.



Naturalmente le linee di investimento a minore rischio danno anche un minore rendimento. Inoltre:

- si può anche scegliere di avere contemporaneamente più linee di investimento dividendo la collocazione dei contributi;
- si può cambiare, nel corso del tempo, senza limiti di volte, la loro collocazione passando da una linea ad un'altra.

Una di queste linee deve rispondere ai requisiti previsti dalla legge e cioè garantire, nell'arco di più anni, in tutti i casi 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).

Questa linea "prudente" è quella dove saranno collocati i Tfr dei silenti, mentre sarà una opzione per gli iscritti.

C'è un Fondo per tutti

Presentiamo l'elenco dei principali Fondi Pensione, sia di settore che territoriali. La lista completa si trova nel sito www.covip.it

INTERSETTORIALE	FONDO	WWW
aziende industriali e artigiane Veneto	Solidarietà Veneto	solidarietaveneto.it
piccole e medie imprese Italia	Fondapi	fondapi.it
SETTORE MANIFATTURIERO	FONDO	WWW
metalmecanica 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-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
telecomunicazione	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	previcooper.it
Nel sito web del Fondo troviamo tutte le informazioni sullo stesso: Statuto Fondo, Scheda Informativa, modulo di adesione, accesso alla posizione individuale riservato all'iscritto, ecc.		

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 al "Fondo residuale" che la legge ha istituito presso l'Inps (da non confondere assolutamente con il fondo per la gestione dei Tfr per conto della Tesoreria di Stato). Successivamente questo lavoratore, una volta che avrà disponibile il proprio fondo di settore, potrà trasferirvi da subito l'intero maturato della propria posizione contributiva.

- Infine, come tutti gli altri lavoratori può aderire ad una diversa forma previdenziale (vedi [pagina 18](#), la Previdenza complementare: altre forme).

La pensione complementare

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.

Tra
rendita e
capitale

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 15%.



Le altre forme

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)

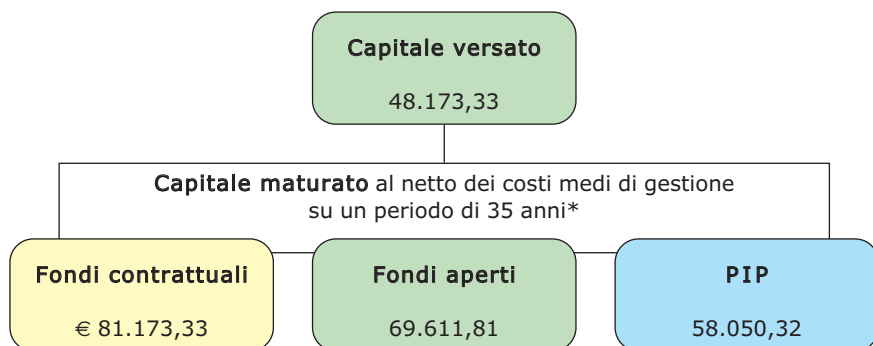
I contratti di assicurazione sulla vita con finalità pensionistica (PIP) possono essere stipulati dalla singola persona, compresi i lavoratori dipendenti, con una società di assicurazione.

Per molti aspetti è da ritenere più valida e conveniente per un lavoratore dipendente 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 della propria posizione previdenziale che l'iscritto deve pagare 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%
N.B. per i Fondi contrattuali i costi annui sono fissi indipendentemente dalla durata dell'iscrizione, per i Fondi aperti ed i Pip i costi sono molto più alti nei primi anni di adesione.	

Una seconda elaborazione dei dati della stessa Relazione ci dà 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%)

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 *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 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 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

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 complementare.

L'entrata in vigore del sistema contributivo ha distinto i lavoratori (dipendenti ed

autonomi) in tre fasce per anzianità di lavoro e vicinanza/lontananza dall'età di pensione: quelli con il sistema contributivo, quelli con il sistema misto, quelli con il sistema retributivo.

Nella tabella che segue 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 2005 ha almeno 18 anni di contributi versati	Conveniente per avere un capitale in più alla fine della sua 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 22**

I lavoratori pubblici

Cosa cambia per i lavoratori del Pubblico Impiego? La risposta è semplice e laconica: tutto è rinviato. Le legge 243 del 2004 dava delega al governo di emanare un decreto legislativo in materia ma il tempo concesso per emanarla è scaduto inutilmente.

Nel marzo del 2006 è stato sottoscritto un accordo con l'Aran che proroga al 2010 il passaggio della liquidazione dei dipendenti della Pubblica Amministrazione, da TFS (trattamento di fine servizio) a Tfr con la contestuale possibilità di attivare la previdenza complementare.

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, mentre diventano operative le regole generali sui Fondi che abbiamo descritto in queste pagine.

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



I lavoratori a termine

Per i lavoratori a termine che sono dipendenti di datori di lavoro privati valgono le regole degli altri lavoratori dipendenti del privato.

Nel loro caso il silenzio-assenso si applica quando il rapporto di lavoro supera i 6 mesi.

Se invece è inferiore hanno due possibilità:

- 1) aderire volontariamente al Fondo Pensione del settore (o intersettoriale – territoriale) a cui appartiene la loro azienda. Successivamente potranno: trasferirlo o tenere sospesa la loro posizione fino al nuovo rapporto di lavoro.
- 2) lasciare il Tfr in azienda. Se questa ha almeno 50 addetti il Tfr va al fondo Inps

I lavoratori con Co.co.pro.

Anche a loro è data la possibilità di aderire ad un Fondo Pensione. Un'opportunità che è più che mai indispensabile visto che il valore dei loro contributi rimane basso nonostante il passo in avanti fatto in materia dalla Finanziaria 2007 (i loro contributi, se non hanno un'altra posizione previdenziale già attiva, passano dal 17,9 % al 23%). Per loro mancano però, nel momento di cui scriviamo questa Guida, i Fondi Pensione contrattuali di riferimento. Vi è però un forte impegno delle Organizzazioni Sindacali e della Cisl in particolare ad attivare la disponibilità di Fondi Pensione anche per questi lavoratori.

In tutti i casi per loro non vale la regola del silenzio-assenso in quanto non hanno il Tfr.



Lavoratori stranieri

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 da valutare con attenzione.

L'opportunità è data dalla acquisizione di una somma 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).

Le questioni per questi lavoratori sono allora 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 avere 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 maturata.
- 2) Il riscatto della posizione individuale. 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. riscattare durante la permanenza al Fondo il 30% per "ulteriori esigenze" se 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%) se le regole del Fondo lo prevedono per questa evenienza.

In breve: il lavoratore straniero ha un motivo in più per *viaggiare informato* lungo il percorso della Previdenza Complementare.

**Occhio
alle regole
del
recesso**

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 la strada, nel caso dei Fondi Pensione contrattuali, è tracciata collettivamente ma il percorso che facciamo è individuale.

Va sempre ricordato che la posizione previdenziale è individuale, il suo investimento ed il conseguente rendimento è individuale. Nel corso del tempo poi le regole possono variare e così anche le opportunità e le occasioni da cogliere. Per fare un altro paragone: dobbiamo pensare e ad agire come

quando abbiamo 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 "basta lavorare: i contributi li versa il datore di lavoro, le regole le trattiamo con il governo e la pensione la paga l'Inps".

Bisogna dunque fare questo viaggio da 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.



www.cisl.it

Il patronato Inas: per tenere insieme le due previdenze

www.inas.it

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, online, 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

www.caafcisl.it

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 coltivare.

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. Spesso lo è.

La



è...

→ *volontaria e individuale*

→ *indispensabile*

→ *conveniente*

→ *sicura*



