

Pensione fa rima con preoccupazione?

Figlie, mogli o compagne di vita, madri e, nel nostro caso, bancarie; insomma, donne. Quanti ruoli e quante responsabilità concentrate in un'unica persona!

*Nella gestione dei tempi di vita e di lavoro cerchiamo un ingegnoso equilibrio tra congedi, permessi, part-time, spesso sacrificando la carriera; sacrificio che, però, non può pregiudicare il nostro futuro. Ecco che ad assisterci giunge la previdenza complementare: un modo nuovo, anche se non troppo, per sanare i conti col passato e garantirci opportunità per il futuro. Come avrai occasione di leggere, ti suggeriamo le alternative da valutare per una previdenza sostenibile, al di là delle attese. Buona lettura! **Il futuro sarà roseo!***

**La Previdenza: obbligatoria e complementare**

In Italia il sistema pensionistico è oggi basato su due "pilastri": la **Previdenza obbligatoria** (Inps, Inpdap, Casse professionali, ecc.), che assicura la pensione di base, e la **Previdenza complementare**, a cui è possibile aderire per garantirsi una pensione aggiuntiva a quella pubblica.

La Previdenza obbligatoria, in considerazione dell'adozione del metodo di calcolo contributivo ormai esteso a tutte le categorie di lavoratori per i contributi versati dal 1 gennaio 2012, prospetticamente erogherà trattamenti di quiescenza più bassi rispetto a quelli percepiti dalle generazioni precedenti per cui si applicava il metodo di calcolo retributivo.

I fattori "critici" che impattano sulla pensione "contributiva" sono rappresentati dalla asfissia ed eccessiva flessibilità del mercato del lavoro (con conseguenti "vuoti" contributivi), dall'andamento dell'economia (il montante contributivo è rivalutato annualmente sulla base della media del Pil degli ultimi 5 anni), dall'innalzamento della vita media (che impatta sui coefficienti di trasformazione).

L'effetto è quello di una riduzione tendenziale dell'importo delle pensioni future con la necessità, per mantenere inalterato il tenore di vita in età senile, di affiancare alla previdenza obbligatoria la previdenza complementare.

Funziona nello stesso modo per tutti i lavoratori?

No. Il discrimine è il 28 aprile 1993: gli iscritti entro tale data sono definiti "Vecchi iscritti", quelli post 29 aprile 1993 sono i "Nuovi iscritti". Per determinare l'anzianità di iscrizione sono validi tutti i periodi di permanenza alle forme complementari.

L'iscritto, a seconda della qualifica, ha facoltà di scegliere se ricevere la pensione:

100% rendita; oppure parte in rendita e parte in capitale (per max il 50% della posizione maturata); oppure 100% capitale, **solo per i vecchi iscritti** o nel caso in cui l'importo della rendita fosse di importo talmente basso da vanificare l'obiettivo di integrare la pensione (la normativa individua tale

fattispecie allorquando la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70 per cento del montante finale sia inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale).

A cosa devo fare attenzione prima di scegliere?

Prima della sottoscrizione è necessario leggere:

- Nota informativa;
- Progetto esemplificativo standardizzato (una stima della futura pensione complementare);
- Statuto o Regolamento.

Quante sono le forme di Previdenza complementare?

Esistono **3 tipologie di Fondi pensione**: chiusi, aperti e di risparmio individuale.

Ai primi possono aderire i lavoratori dipendenti, privati e pubblici, per il cui settore produttivo è previsto uno specifico Fondo. Agli altri 2 può aderire chiunque, compresi i lavoratori che abbiano un proprio Fondo chiuso. Tutti soggetti alla vigilanza Covip, si suddividono in:

Fondi pensione chiusi/negoziali

L'adesione è volontaria ed avviene compilando il modulo da richiedere all'ufficio del personale della propria azienda.

Possono essere distinti in Fondi:

- aziendali o di gruppo;
- di categoria o comparto;
- territoriali.

Ai Fondi pensione negoziali, gestiti da intermediari autorizzati, possono aderire i lavoratori dipendenti pubblici e privati e i lavoratori autonomi per i quali sussista un Fondo di categoria.

Fondi pensione aperti

Se di *natura individuale* si può aderire tra quelli esistenti sul mercato offerti da banche, SIM o imprese di assicurazione.

Se di *natura collettiva*, il lavoratore può aderire compilando il modulo di adesione reperibile in azienda.

Questi Fondi, autorizzati a raccogliere il TFR, possono essere sottoscritti liberamente da parte di tutte le tipologie di lavoratori (dipendenti e non) - eventualmente anche in aggiunta ad un Fondo pensione negoziale ad adesione collettiva - oltre che dalle altre categorie previste dalla legge. A tutela dei lavoratori è prevista la presenza del responsabile del Fondo e, in caso di adesione collettiva, anche dell'Organismo di Sorveglianza.

I Fondi pensione aperti sono istituiti da una SGR o da altro intermediario autorizzato, che provvede a gestire il patrimonio conferito dai sottoscrittori.

Pip (Piani Individuali Pensionistici)

Si può aderire, in forma *individuale*, ad uno tra quelli esistenti sul mercato offerte da banche, SIM o imprese di assicurazione. Ai Pip, che **NON consentono** la



possibilità di raccolta delle adesioni in forma collettiva, possono essere interessati lavoratori autonomi e liberi professionisti, con libertà di adesione garantita altresì ai lavoratori dipendenti e alle altre categorie di destinatari previste dalla norma.

I Pip possono essere realizzati anche mediante specifici contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziale. In tal caso vige il rispetto di un apposito regolamento redatto in base alle direttive Covip. Così come stabilito per le altre forme pensionistiche, le risorse finanziarie accumulate mediante tali contratti costituiscono patrimonio autonomo e separato.

Alle 3 categorie principali se ne affiancano 2 residuali:

Fondi pensione preesistenti

Così chiamati perché istituiti prima della riforma della previdenza complementare del 1993, tali Fondi ad adesione *collettiva* sono molto diversi in termini di gestione e governance rispetto ai Fondi negoziali, e rappresentano **oltre il 50%** della previdenza complementare in Italia.

Fondinps

E' la forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS, alla quale si applicano le stesse regole di funzionamento. In tale forma confluiranno i versamenti del TFR di coloro che non hanno espresso alcuna preferenza sulla destinazione del TFR e per i quali o non è attiva alcuna forma pensionistica collettiva di riferimento o tra più forme collettive di riferimento non è individuabile quella di destinazione.

Come viene alimentata la Previdenza complementare?

Le forme di previdenza complementare sono finanziate attraverso tre fonti:

- il TFR;
- il contributo del **datore di lavoro**;
- il contributo del **lavoratore**.

Mentre le norme sul conferimento del TFR sono valide per tutti, quelle che regolano i contributi a carico del datore di lavoro e dello stesso lavoratore sono disciplinate dagli accordi collettivi e dalle intese stipulate in azienda. Così anche le modalità tecniche di

versamento dei contributi (ammontare minimo, periodicità, ecc.).

Posso scegliere a cosa destinare il mio TFR?

Dal 1° gennaio 2007 il lavoratore dipendente iscritto alla Previdenza obbligatoria è chiamato a decidere in merito alla **destinazione del proprio TFR**.

E' previsto un **periodo di scelta di 6 mesi**, a partire dalla data di prima assunzione, durante il quale i lavoratori dipendenti del settore privato avranno la facoltà di decidere se destinare il proprio TFR maturando alla pensione integrativa o se mantenerlo in azienda. I lavoratori potranno comunicare la propria volontà direttamente al datore di lavoro, compilando l'apposito modulo predisposto dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (modulo TFR 2).

Per chi invece non avrà ancora espresso la propria decisione scatterà il meccanismo del "*silenzio-assenso*" e il TFR maturando sarà trasferito alle forme collettive previste dai contratti o accordi collettivi. In assenza di esse, il TFR andrà al FONDINPS.

E chi è stato assunto prima del 31 dicembre 2006 cosa ha potuto decidere?

I lavoratori dipendenti assunti prima del 31 dicembre 2006 sono già stati chiamati a comunicare la propria scelta entro il 30 giugno 2007, secondo le opzioni sopra riportate ovvero valide dal 1° gennaio 2007. Per i lavoratori di aziende con più di 50 dipendenti rimane comunque salva la possibilità di aderire in ogni momento ad una forma di previdenza complementare.

Il datore di lavoro quanto versa?

Il datore di lavoro può decidere di riconoscere un contributo aggiuntivo alla Previdenza complementare. Solitamente, l'ammontare viene previsto in sede di contrattazione collettiva o in presenza di un accordo aziendale, ma il datore di lavoro può decidere di versarlo autonomamente e anche nel caso in cui il lavoratore scelga una forma pensionistica diversa da quella prevista dalla contrattazione.

Posso scegliere l'ammontare del contributo?

Sì. Nel momento in cui si decide di aderire al sistema di Previdenza complementare, oltre a versare il TFR e prima ancora di scegliere è necessario chiedersi quali contributi possiamo destinare a ciascuna delle diverse forme integrative previste. In presenza di accordi collettivi possono essere determinate la modalità e la misura minima del contributo a carico del lavoratore (in cifra fissa o in % della retribuzione o del reddito).

In cosa investo quando scelgo la Previdenza complementare?

I Fondi pensione hanno la facoltà di individuare più linee di investimento alle quali i lavoratori possono aderire. Nei collegati regolamenti devono essere specificate le

modalità di impiego delle risorse, in modo che emerga il relativo profilo di rischio e rendimento.

Le linee di investimento dei Fondi pensione aperti vengono classificate in **7 comparti**, sulla base della % di titoli azionari detenibili in portafoglio. I Fondi saranno pertanto:

- ◇ **azionari**: almeno il 70% di azioni;
- ◇ **bilanciati azionari**: azioni tra 50% e 90%;
- ◇ **bilanciati**: azioni tra 30% e 70%;
- ◇ **bilanciati obbligazionari**: azioni tra 0% e 50%;
- ◇ **obbligazionari e 6) monetari**: azioni 0%;
- ◇ **flessibili**: azioni da 0% a 100%, come da regolamento del fondo.

Posso utilizzare le somme accantonate prima della scadenza?

Sì. Sono previste diverse modalità:

Anticipazione sul montante accumulato:

Spese sanitarie: in qualunque momento fino al 75%, in caso di gravissime condizioni relative a sé, al coniuge e ai figli;

Acquisto e ristrutturazione casa: fino al 75% e dopo almeno 8 anni di permanenza nel Fondo;

Ulteriori esigenze: fino al 30%, sempre dopo 8 anni di iscrizione, a titolo di liquidità.

Trasferimento

Volontario: previsto dal 1° gennaio del 2007 a patto che siano trascorsi almeno 2 anni dalla data di adesione;

Perdita requisiti: ad es. in caso di cambiamento dell'attività lavorativa.

Riscatto

Perdita requisiti;

Decesso aderente: l'intera posizione individuale maturata è versata agli eredi o alle altre persone indicate dall'iscritto. In loro assenza, la posizione viene assorbita dal Fondo o, in caso di forme pensionistiche individuali, devoluta a finalità sociali;

Totale: se il periodo di disoccupazione è superiore a 48 mesi o in caso di invalidità permanente grave (cioè con un calo della capacità di lavoro a meno di un terzo);

Parziale: (fino al 50% della posizione maturata) nel caso di disoccupazione compresa tra 12 e 48 mesi o in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, CIG ordinaria o straordinaria.

PATRONATO

 Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Chiama per informazioni sulla sede

NUMERO VERDE
800 249 307

Quali sono i vantaggi dell'Adesione?

Oltre alla **tutela** ed alla **trasparenza normativa**, dettate dagli Organismi di Vigilanza, ricordando i diritti alla **portabilità**, all'**anticipazione** ed al **riscatto**, l'adesione alla Previdenza complementare comporta una serie di vantaggi in termini di **rendimento** e **fiscaltà**.

I rendimenti sono in genere superiori - spesso di molto - rispetto a quelli garantiti dalla semplice rivalutazione del TFR (pari all'1,75% + 75% del tasso di inflazione annuo. Valore ad agosto 2016: -1,22%).

Le agevolazioni fiscali previste sono:

deducibilità dei contributi dal reddito complessivo (fino ad un massimo di € 5.164,57 annui).

Per gli assunti post 1° gennaio 2007, nei 20 anni successivi al 5° di occupazione, è possibile eccedere la soglia di deducibilità per una cifra pari alla differenza tra € 25.822,85 ed il tot. contributi versati entro primi 5 anni;

aliquota ridotta sui rendimenti maturati (11%);

esenzione da imposta di bollo;

esenzione tasse sui rendimenti e sui contributi non dedotti;

aliquota agevolata massima del 15% con imposta sostitutiva su prestazione erogata in forma di capitale, rendita ed anticipazione (per la parte che non ha ancora subito tassazione). Il 15% si riduce dello 0,30 per ogni anno di durata superiore al quindicesimo con un minimo del 9%.

tassazione al 23% per acquisto prima casa ed ulteriori esigenze. Permanenza minima nel Fondo: 8 anni.

FONTI:

[Quaderno Mefop 20 - La previdenza raccontata attraverso le favole, a cura di Giuseppe Rocco](#)

[Quaderno Mefop 21 - La previdenza in note, a cura di Giuseppe Rocco](#)

<http://www.inas.it>

<http://www.covip.it/>

COORDINAMENTO DONNE E
POLITICHE DI PARITÀ
FIRST PUGLIA

Responsabile struttura:
Simona COSTA
335/8123817

Tel.: 080-5968326
Fax: 080-5571161

E-mail:
puglia@firstcisl.it

PUGLIA

FIRST
CISL
MAICHE ASSOCIAZIONI PROFESSIONI AUTONOME

donn@news

"Il vecchietto dove lo metto, dove lo metto non si sa. Mi dispiace ma non c'è posto, non c'è posto per carità"
Domenico Modugno



Nota Previdenziale:

La domanda che sorge spontanea è: «Perché tante riforme delle pensioni?».

La risposta sta in una parola chiave: ripartizione. Di che si tratta? È il meccanismo finanziario (*pay as you go system*) su cui si struttura il nostro sistema previdenziale e quello dei principali Paesi nel mondo. Come funziona? I contributi versati dai lavoratori in attività finanziano il pagamento delle pensioni, in un meccanismo di solidarietà generazionale.[...] Quali sono i fattori di criticità? Sicuramente l'andamento del mercato del lavoro (più occupazione si traduce in un maggior flusso di contributi versati) e, soprattutto, l'andamento demografico del nostro Paese. L'Italia, secondo il «Report globale su invecchiamento e salute» prodotto dall'Organizzazione mondiale per la sanità (Oms) e presentato in occasione della Giornata Internazionale degli Anziani il 1 ottobre 2015, è il **Paese più longevo in Europa**, prima della Germania, e il secondo al mondo, dopo il Giappone.[...] Il termine «conflitto generazionale» ricorre spesso negli articoli e nei dibattiti televisivi che trattano temi di natura previdenziale e assistenziale, ma non deve passare il messaggio che essere anziani e percepire una pensione sia una colpa, perché non è così. Al contempo, va ricordato che un bambino che nasce porta già sulle proprie spalle un debito pubblico pro capite di 30mila euro [...]. Vanno allora trovati nuovi equilibri sociali in quello che viene da più parti auspicato come un «nuovo patto generazionale».

La domanda non è «**il vecchietto dove lo metto**», ma come garantire una società equa e sostenibile, dove ogni generazione abbia i propri equilibri, non solo in termini finanziari ma anche sociali.

Tratto da: *"La previdenza in note"*, Quaderno Mefop n. 21, pag. 9, Giuseppe Rocco.

