

La Rivista

1/2018

Periodico di aggiornamento
e approfondimento sulle tematiche
della sicurezza sociale,
diritti e tutele

In questo numero:

Previdenza complementare

Faq - Gli Esperti rispondono...



il Patronato della CGIL

Emilia Romagna



La Rivista

1/2018

In questo numero

5

La Previdenza complementare

In collaborazione con **MEFOP SPA** - Società per lo sviluppo del mercato dei fondi pensione

35

Faq - Domande e risposte

Previdenza complementare

Previdenza

Medico Legali

Per le illustrazioni delle vignette si ringraziano Mario Forte e Massimo Assirelli

La Rivista

Periodico a cura dell'INCA/CGIL
Emilia-Romagna

Poste Italiane s.p.a
Spedizione in Abbonamento Postale
D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46)
art. 1, comma 1, CN/BO - Filiale Bologna

Direttore responsabile:
Mayda Guerzoni

Comitato di Redazione:
Francesco Barigozzi, Ilenia Campani,
Alfredo Cavaliere, Morena Dall'Olio,
Daniela Ferrari, Maria Lipani, Giovanna Mancini,
Gianna Nuvoli, Ilaria Rabitti, Micaela Rimondini,
Rino Soragni, Giorgia Zani, Villiam Zanoni

Capo Redattore:
Tiziana Cuzzini Neri

Segretaria di Redazione:
Giorgia Zani

Proprietario:
Editrice Socialmente s.r.l.



Autorizzazione del Tribunale di Bologna
n. 5185 del 2 luglio 1984

Direzione, redazione
I-40122 Bologna - via Marconi, 69
telefono 051.294820 - fax 051.294750
e-mail: redazione@larivista@er.cgil.it
www.editricesocialmente.it

Amministrazione
I-40122 Bologna - via Marconi, 69

Grafica e Videoimpaginazione
Aslay Image, Pianoro (BO)
tel. 051.744818
www.aslay.com

Stampa
Grafiche Baroncini, Imola (BO)
tel. 0542.640980
www.grafichebaroncini.it

Abbonamento annuo 2018 (4 numeri):
Italia e estero € 61,00
Una copia € 10,00
Una copia arretrata € 15,00

Versamento su c/c postale 16465403
intestato a: Editrice Socialmente s.r.l.
I-40122 Bologna - via Marconi, 69

Bonifico bancario
IBAN IT 88 Y 06385 02406 074000 12997K
intestato a: Editrice Socialmente s.r.l.
I-40122 Bologna - via Marconi, 69
codice fiscale e partita Iva 03961870379
Indicando nella causale di versamento:
"abbonamento annuo La Rivista"

Chiuso in redazione il 06/02/2018

Copie stampate n° 1000
Spedito il 19/02/2018



Associato all'Unione
Stampa Periodica Italiana

CAMPAGNA ABBONAMENTI E NOVITÀ PER L'ANNO

2018

La Rivista

Periodico di aggiornamento e approfondimento sulle tematiche della sicurezza sociale, diritti e tutele.

Caro lettore,

si riconferma anche per l'anno **2018** la pubblicazione de **"LA RIVISTA"** con **IMPORTANTI NOVITÀ** che ci vedono impegnati a rendere ancora più partecipativo il rapporto con i lettori puntando quindi su un livello di informazione competente, attuale, approfondita ed interdisciplinare.

Il 1° numero tratterà la tematica della PREVIDENZA COMPLEMENTARE sempre nell'ottica della interdisciplinarietà, offrendo quindi un'originale chiave di lettura.

I successivi numeri, affronteranno sempre in maniera approfondita tematiche attuali come quelle legate al mondo dei giovani, della famiglia e dei nuovi lavori.

Continuerà la **Rubrica "Faq - Gli Esperti rispondono..."**, che dà facile risposta ai quesiti più frequenti che ci vengono rivolti, arricchendosi anche di una parte dedicata alle tematiche della **Tutele della Salute** in ambito lavorativo curata da un Medico Legale.

La **PUBBLICAZIONE** sarà **TRIMESTRALE** con **4 NUMERI CARTACEI MONOTEMATICI** di approfondimento interdisciplinare su temi di rilevante importanza + l'invio di **NEWSLETTERS** quindicinali tramite e-mail con le ultime novità.

Oltre a tutto questo, verrà realizzato ed inviato a tutti gli abbonati a La Rivista, il **"MANUALE TABELLE 2018"** che conterrà i consueti aggiornamenti e vari approfondimenti.

A fronte di eventuali novità normative potranno essere pubblicati ulteriori numeri speciali monografici e guide operative.

L'abbonamento è annuale e decorre dall'1 gennaio al 31 dicembre **2018**.

Prezzo invariato

Modalità di abbonamento per l'anno 2018

ABBONAMENTO ANNUALE RIVISTA € 61,00 (4 numeri trimestrali + "Manuale Tabelle" + newsletters via e-mail + altri eventuali inserti monografici e guide operative)

È possibile abbonarsi tramite:

- **Versamento in c/c postale:** n. 16465403 intestato a EDITRICE SOCIALMENTE SRL Via Marconi 69 40122 Bologna - Causale di versamento: Abbonamento a "LA RIVISTA" per l'anno 2018.
- **Bonifico bancario:** IBAN IT88 Y 06385 02406 0740 0012 997K - Intestato a EDITRICE SOCIALMENTE SRL Via Marconi 69 40122 Bologna - Inserire nella causale di versamento: Abbonamento a "LA RIVISTA" per l'anno 2018, dati abbonato, e-mail.

IMPORTANTE!

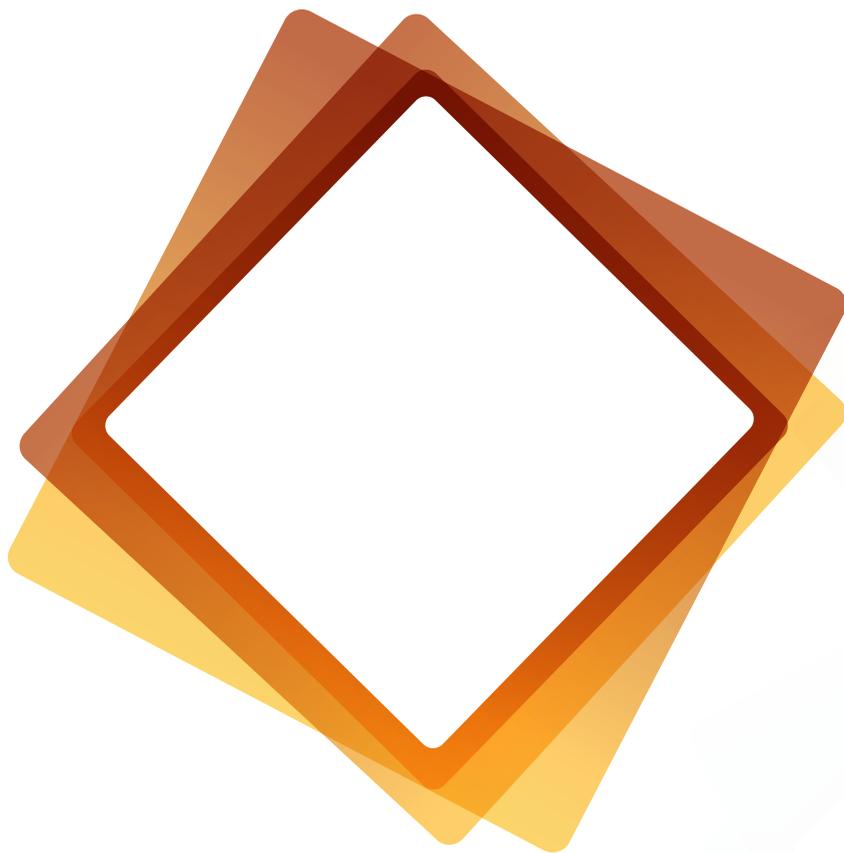
Per velocizzare i tempi di attivazione dell'abbonamento è necessario inviare al più presto all'indirizzo e-mail: redazionelarivista@er.cgil.it o via fax al n.051-294750:

- la ricevuta di avvenuto pagamento con i dati dell'abbonato
- l'indirizzo e-mail a cui far pervenire le newsletters

Per ulteriori informazioni contattare la Segreteria di Redazione
E-mail: redazionelarivista@er.cgil.it Telefono: 051-294820 - Fax: 051-294750

SOMMARIO

Editoriale	6
Il sistema pensionistico di primo pilastro dopo la riforma Monti Fornero	7
La pensione di vecchiaia.....	8
La pensione anticipata.....	8
Tasso di sostituzione e valutazioni sull'opportunità di avere comunque un'integrazione pensionistica.....	9
I fondi pensione e le differenze tra forme private e associative: costi/contribuzione/rappresentanza	10
I fondi pensione negoziali.....	10
I fondi pensione aperti.....	11
Le polizze previdenziali.....	11
I fondi pensione preesistenti.....	12
I fondi pensione istituiti dalle casse privatizzate.....	12
I fondi regionali.....	12
I fondi esteri dell'Unione Europea.....	12
Fondinps.....	12
Fondo pensione negoziale, aperto o Pip? Quale scegliere e perché?.....	13
Cerca il tuo fondo pensione negoziale.....	13
Elenco dei fondi pensione negoziali e sito web.....	14
I costi dei fondi pensione negoziali.....	15
Vigilanza: chi controlla il risparmio dei fondi pensione?.....	15
Informazioni e trasparenza.....	15
Gestione finanziaria.....	15
Un ausilio per la scelta del comparto: il Questionario di autovalutazione.....	16
Rendimenti medi delle diverse forme di previdenza integrativa.....	17
L'adesione ai fondi pensione	18
L'adesione esplicita.....	18
Adesione per tacito conferimento del TFR (silenzio assenso).....	19
Adesione e contribuzione contrattuale.....	19
L'adesione dei dipendenti pubblici al proprio fondo negoziale.....	20
I diversi tipi di contribuzione	21
Contribuzione ordinaria e il versamento del Tfr.....	21
Contributi reintegratori.....	21
Posizione di due lavoratori: uno iscritto al fondo, l'altro con tfr in azienda.....	22
Premio di produttività.....	22
Contributi e omissioni contributive	23
Le prestazioni dei fondi pensione	24
Le anticipazioni nella previdenza complementare.....	24
Trasferimento.....	25
È possibile il trasferimento da e verso l'estero?.....	25
Riscatti ante pensionamento.....	25
La RITA.....	26
Le prestazioni pensionistiche di previdenza complementare.....	27
Schema riepilogativo.....	28
I vantaggi fiscali della previdenza complementare	29
Accumulo: ESENZIONE.....	29
Investimento: TASSAZIONE AGEVOLATA.....	29
Prestazioni: TASSAZIONE SOSTITUTIVA AGEVOLATA.....	30
Vantaggi fiscali: un esempio pratico.....	30
Fiscalità: informazioni pratiche.....	30
L'aumento delle tasse sui rendimenti nel periodo 2013-2015.....	31
Chi mi garantisce che le tasse sulle prestazioni (15-9%) non vengano aumentate in futuro?.....	31
Fondi pensione, cessione del V e altri vincoli	32
Cessione del quinto o delega di pagamento.....	32
Pignoramento presso terzi.....	33
Pignoramento di Equitalia (oggi Agenzia Entrate - Riscossione).....	33
Sequestro penale o confisca.....	33
Il ruolo delle aziende e le misure compensative	33
Per approfondire	34



previdenza
complementare

EDITORIALE

a cura di Rino Soragni

Componente CDA Fondo Pensione Cooperlavoro per CGIL Emilia-Romagna

Il sistema previdenziale Italiano da oltre 20 anni è stato sottoposto a moltissime riforme, alcune condivise come la riforma Dini del 1995 che ha posto anche le basi per la previdenza integrativa, altre invece sono state inique e in particolare per recuperare risorse, come la riforma Fornero.

Oggi ci troviamo di fronte ad un sistema Previdenziale che, per come è regolamentato, determinerà pensioni insufficienti per vivere e in alcuni casi, per i lavoratori con discontinuità retributiva o retribuzioni basse, gli assegni saranno vicino alla pensione sociale.

La Cgil è in campo per riformare il sistema previdenziale e per renderlo più equo e sostenibile socialmente. In particolare una delle proposte della Cgil è quella di assicurare con la contribuzione versata dal lavoratore almeno il 60% di pensione pubblica in relazione all'ultimo stipendio.

Anche se le proposte della Cgil un domani verranno trasformate in legge, la previdenza integrativa è fondamentale per tutelare al meglio i lavoratori, sia per dare una risposta previdenziale che assistenziale. L'esperienza dei fondi pensione contrattuali, che in alcuni casi ormai ha una storia di 20 anni, è positiva sia per aver rivalutato bene il capitale con la gestione finanziaria, sia per le prestazioni che in tutti questi anni hanno erogato ai lavoratori.

La nota dolente sono però le adesioni: dall'avvio della prima grande riforma del sistema, legge Dini 1995, che istituì la previdenza integrativa e dal rilancio con la legge 252/2005 che ha introdotto il meccanismo del silenzio/assenso, l'incremento della partecipazione al sistema della previdenza complementare risulta ancora inferiore rispetto alle aspettative.

Il tasso di adesione in Italia nel 2017 è ancora sotto al 30% della forza lavoro, le adesioni sono prettamente di lavoratori di sesso maschile, concentrati prevalentemente al nord nelle medio grandi imprese, a tempo indeterminato. In sostanza le donne e i rapporti di lavoro precari sono quelli più penalizzati.

Anche su questo punto la Cgil ha prodotto proposte al Governo per invertire questa tendenza, sebbene in questi ultimi anni il Governo non sia stato sempre attento al tema della previdenza integrativa e anzi alcuni provvedimenti come l'aumento della tassazione sulla gestione finanziaria dei fondi e la possibilità di monetizzare il Tfr in busta paga vanno nella direzione opposta ad un sviluppo della cultura previdenziale.

Con le finanziarie del 2016/2017 il legislatore, sollecitato sempre dalle Organizzazioni sindacali ha accolto alcuni cambiamenti sulla previdenza integrativa e altri ancora dovranno essere rilanciati con il prossimo Governo: l'utilizzo del premio di produttività nei fondi pensione, le agevolazioni per il welfare, la rendita integrativa anticipata (Rita), l'equiparazione della fiscalità dei dipendenti pubblici iscritti a fondi negoziali e la previsione di forme di silenzio assenso. Qualche innovazione è stata prodotta anche dalle Organizzazioni sindacali e datoriali: l'adesione contrattuale; le convenzioni tra fondi e patronati; un forte aumento della contribuzione contrattuale verso la previdenza integrativa (vedi CCNL Metalmeccanici Cometa); l'unificazione dei fondi della cooperazione. Sono importati segnali che vanno nella direzione di incrementare sempre di più le adesioni.

Anche questo capitolo della rivista in chiave monografica vuole essere un valido aiuto per fare cultura e dare quelle informazioni utili e aggiornate per far aderire i cittadini ai fondi di previdenza integrativa, sempre più indispensabili per il futuro previdenziale e assistenziale dei cittadini.

Buona lettura!

IL SISTEMA PENSIONISTICO DI PRIMO PILASTRO DOPO LA RIFORMA MONTI FORNERO

Il sistema previdenziale obbligatorio in Italia è stato interessato da una serie di riforme legislative che hanno nel tempo modificato i sistemi di calcolo delle prestazioni e i relativi requisiti di accesso. Il quadro normativo attualmente in vigore è stato delineato dalla riforma delle pensioni Monti Fornero (articolo 24 del decreto legge n.201 del 2011, convertito con modificazioni dalla legge n.214 del 2011). La riforma dichiara di perseguire obiettivi di equità, adeguamento dei requisiti di accesso alle variazioni della speranza di vita e semplificazione delle diverse gestioni previdenziali. La prima grande innovazione consiste nell'eliminazione, a partire dal 1° gennaio 2012, del sistema di calcolo retributivo sostituito in via generale dal metodo di calcolo contributivo. Pertanto i lavoratori che al 31 dicembre 1995 – data che segna l'entrata in vigore della Riforma Dini – avevano maturato almeno diciotto anni di contribuzione ed erano per ciò stesso caratterizzati da una prestazione pensionistica calcolata interamente con il più generoso metodo retributivo (c.d. sistema retributivo puro), a partire dal 1° gennaio 2012 vedono calcolata la pensione col sistema prorata, che prevede l'applicazione del sistema retributivo per le anzianità maturate sino al 31 dicembre 2011 e di quello contributivo per le anzianità successive a tale data. Nessuna modifica subisce chi è entrato nel mondo del lavoro dopo il 31 dicembre 1995, nei cui confronti trovava già piena applicazione il sistema contributivo; anche per chi in tale data poteva vantare meno di diciotto anni di contributi il d.l. n. 201/2011 non modifica il calcolo delle prestazioni, che avviene utilizzando il sistema misto.

Le tipologie di prestazioni pensionistiche erogate sono essenzialmente la pensione di vecchiaia e la pensione anticipata. La legge Fornero infatti sopprime l'istituto della pensione di anzianità sostituendolo con quello della pensione anticipata, che permette di accedere all'assegno pensionistico facendo leva

sul numero degli anni di contributi maturati, a prescindere dal requisito anagrafico. Altre rilevanti novità della riforma riguardano l'abolizione delle c.d. finestre mobili per chi accede in pensione con i requisiti introdotti dalla riforma stessa; l'innalzamento dell'età anagrafica prevista per il pensionamento di vecchiaia, che presuppone sempre il requisito contributivo minimo di 20 anni; l'equiparazione dei requisiti anagrafici per uomini e donne a decorrere dal 1° gennaio 2018. Inoltre, sia il requisito anagrafico per il pensionamento di vecchiaia sia il numero di anni di contributi utile per la pensione anticipata, sono progressivamente adeguati agli indici forniti dall'Istat sulla crescita delle aspettative di vita, e sono quindi soggetti a revisione ogni tre anni. Il prossimo adeguamento è stato fissato in un aumento di 5 mesi a decorrere dal 2019, e da allora la frequenza con la quale viene effettuato il calcolo diventerà biennale.



La pensione di vecchiaia

La pensione di vecchiaia è il trattamento pensionistico spettante al compimento di una determinata età anagrafica unitamente alla maturazione di un'anzianità contributiva minima di 20 anni.

La legge Fornero ha inasprito considerevolmente i requisiti anagrafici per accedere alla pensione di vecchiaia ordinaria. Dal 1° gennaio 2012 si richiedono 66 anni d'età per tutti i lavoratori pubblici e per i soli uomini del settore privato (dipendenti e autonomi). La riforma ha mantenuto il meccanismo di innalzamento automatico in considerazione delle future aspettative di vita che a partire dal 2016 ha comportato un incremento di complessivi 7 mesi. Le lavoratrici del settore privato hanno assistito ad un graduale aumento dei requisiti anagrafici. A decorrere dal 1° gennaio 2018 il requisito è unificato richiedendosi 66 anni e 7 mesi per tutte le categorie di lavoratori (67 anni dal 1° gennaio 2019). Si prevede inoltre che, per coloro il cui trattamento pensionistico è calcolato esclusivamente col metodo di calcolo contributivo (cioè i lavoratori contribuenti a partire dal 1° gennaio 1996), la pensione deve necessariamente avere un importo non inferiore al maggiore tra i seguenti valori:

- ◇ 1,5 volte l'assegno sociale vigente nel 2012, incrementato in base alla crescita del Pil negli anni successivi;
- ◇ 1,5 volte l'assegno sociale in vigore al momento del pensionamento.

La verifica del limite minimo appena citato non è prevista in caso di accesso alla prestazione a 70 anni di età (requisito incrementato di 7 mesi per via dell'adeguamento alle speranze di vita), richiedendosi in tal caso solo 5 anni di contribuzione accreditata.

La pensione anticipata

La pensione anticipata – in vigore dal 1° gennaio 2012 in sostituzione del precedente istituto della pensione di anzianità – è accessibile prima del raggiungimento dei requisiti necessari per la pensione di vecchiaia purché si sia maturata una anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. La disciplina originaria prevedeva, inoltre, dei disincentivi in caso di richiesta della pensione anticipata prima dei 62 anni d'età anagrafica la cui applicazione è stata sospesa da interventi normativi successivi e poi abolita dalla legge di bilancio per il 2017. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 1996 (caratterizzati dal sistema di calcolo contributivo puro) per accedere alla pensione anticipata è necessario avere un'età non inferiore a 63 anni (cui si aggiungono 7 mesi per gli adeguamenti alle aspettative di vita frattanto intervenuti), oltre che vantare un'anzianità contributiva di almeno 20 anni. In tal caso il multiplo dell'assegno sociale per determinare il limite minimo di pensione passa da 1,5 a 2,8.

Tasso di sostituzione e valutazioni sull'opportunità di avere comunque un'integrazione pensionistica

Nonostante l'incremento dei tassi di sostituzione di primo pilastro intorno al 70%, occorre considerare che le stime utilizzate dall'Inps e della Ragioneria ipotizzano il pensionamento a età molto avanzate, si basano inoltre su scenari teorici che prendono come riferimento un lavoratore **"stabile non precario"** che non smette mai di lavorare, con previsioni di carriera senza buchi contributivi e **retribuzioni crescenti nel tempo pari al**

3%" annuo, con versamenti **all'Inps pari al 33%** della retribuzione, in piena salute e con una rivalutazione del montante contributivo pari ad un **Pil dell'1,5%**. La realtà purtroppo è spesso diversa. Il fondo pensione è dunque un'utile e essenziale forma di risparmio che può essere utilizzata per incrementare il tasso di sostituzione complessivo in caso di buchi contributivi o per anticipare il pensionamento (cfr. RITA) in caso di espulsione dal mondo del lavoro prima della maturazione della pensione o in caso di non occupazione per 24 mesi a patto che maturino l'età per la pensione di vecchia entro 10 anni.



I FONDI PENSIONE E LE DIFFERENZE TRA FORME PRIVATE E ASSOCIATIVE: COSTI/CONTRIBUZIONE/RAPPRESENTANZA

Nel panorama italiano esistono molte forme di previdenza complementare. Le più importanti sono i fondi pensione negoziali, i fondi aperti e le polizze previdenziali assicurative (Pip). Esistono poi altre tipologie di fondi pensione: i fondi pensione preesistenti; i fondi pensione istituiti dalle casse professionali; i fondi pensione regionali; i fondi pensione esteri; Fondinps/fondo residuale.

Passiamole in rassegna ed esaminiamone gli aspetti più rilevanti.

I fondi pensione negoziali

Scheda di presentazione

Nome: Fondo pensione negoziale (detto anche contrattuale o chiuso)

Cosa è: un'associazione

Nascita: da un contratto collettivo

Chi può aderire: i lavoratori cui si applica quel contratto collettivo, oltre che i fiscalmente a carico degli aderenti, se previsto dallo statuto del fondo pensione

Chi lo gestisce: chi lo ha costituito, però la gestione finanziaria è affidata a gestori professionali (banche, società di gestione, assicurazioni), selezionati attraverso procedure ad evidenza pubblica

Che contributi posso versare: il contributo del lavoratore, il contributo del datore di lavoro, il TFR maturando, il TFR pregresso, i contributi volontari e reintegratori

Elementi distintivi: chi aderisce partecipa all'elezione di chi amministra il fondo (delegati in assemblea, consiglio di amministrazione, collegio sindacale); presentano costi più bassi dei fondi aperti e Pip. L'azienda è obbligata dal CCNL a versare un contributo economico che di solito varia dal 1% al 2% della retribuzione. Inoltre, dove previsto, ulteriori contributi economici derivano dalla contrattazione aziendale.

I fondi pensione negoziali nascono dai contratti collettivi di lavoro nazionali, aziendali o di categoria.

In pratica i soggetti che firmano il contratto collettivo – i sindacati e i datori di lavoro – “creano” il fondo pensione per raccogliere i contributi, gestirli ed erogare le prestazioni dei lavoratori che vi aderiscono. Per questo motivo ai fondi negoziali possono aderire solo i lavoratori cui si applica quel determinato contratto collettivo e i loro familiari fiscalmente a carico (se previsto nello statuto del fondo). Inoltre il contratto collettivo stabilisce anche l'ammontare della contribuzione a carico del datore di lavoro. Il fondo pensione può essere costituito come associazione riconosciuta (con personalità giuridica) o non riconosciuta.

I fondi pensione negoziali possono essere definiti anche fondi contrattuali, perché spesso nascono dai contratti collettivi. A volte sono denominati fondi di categoria, se si riferiscono ai lavoratori di una determinata categoria.

La caratteristica dei fondi pensione negoziali è quella di essere gestiti, in modo più o meno diretto, dai lavoratori interessati. La gestione del fondo è affidata a organi in cui è garantita la presenza di rappresentanti delle categorie di lavoratori interessati. Nei fondi negoziali sono presenti tre organi: l'assemblea dei delegati eletti dagli aderenti, il consiglio di amministrazione e il collegio sindacale.

Il consiglio di amministrazione definisce le caratteristiche generali della gestione, soprattutto in relazione alle caratteristiche degli aderenti e seleziona di uno o più gestori professionali, cui affidare le concrete scelte di investimento.

Nel fondo pensione negoziale si può versare la propria contribuzione, quella a carico del datore di lavoro e il TFR. È anche possibile versate il TFR pregresso, previo accordo con il datore di lavoro, i contributi volontari e reintegratori.

I fondi pensione aperti

Scheda di presentazione

Nome: Fondo pensione aperto
 Cosa è: un patrimonio autonomo e separato
 Nascita: è "creato" da una banca, una società di gestione o un'assicurazione
 Chi può aderire: chiunque
 Chi lo gestisce: chi lo ha costituito
 Che contributi posso versare: il contributo del lavoratore, il TFR maturando, il TFR pregresso (se gli accordi aziendali lo prevedono, spetta anche il contributo a carico del datore di lavoro), i contributi volontari e reintegratori
 Elementi distintivi: c'è un "responsabile" e un "organismo di sorveglianza" che controllano che la gestione avvenga nell'interesse degli aderenti

I fondi pensione aperti sono patrimoni autonomi e separati che possono essere istituiti da banche, società di intermediazione mobiliare (Sim), società di gestione del risparmio (Sgr) e imprese di assicurazione. Si tratta dei soggetti che sono per legge abilitati a gestire le risorse dei fondi pensione negoziali. I fondi pensione aperti sono patrimoni analoghi ai fondi comuni di investimento, anch'essi suddivisi in quote, ma con la differenza che le prestazioni che i fondi aperti possono erogare sono quelle stabilite dal d.lgs. 252/05, le medesime che vengono erogate dai fondi pensione negoziali e dalle polizze previdenziali.

A differenza dei fondi contrattuali, l'ambito dei destinatari dei fondi pensione aperti non è predefinito, ragione per cui questi fondi vengono chiamati "aperti". Di conseguenza, chiunque vi si può iscrivere.

Chi gestisce i fondi pensione aperti? La gestione finanziaria è naturalmente affidata all'ente (banca, Sim, Sgr o assicurazione) che ha istituito il fondo pensione.

Nei fondi pensione aperti c'è una figura autonoma di controllo che è il responsabile del fondo pensione. Inoltre c'è un organismo di sorveglianza che ha lo scopo di rappresentare l'interesse degli aderenti. L'organismo di sorveglianza è composto da due componenti

nominati direttamente dall'ente che ha istituito il fondo pensione aperto e da un rappresentante dei lavoratori e uno dei datori di lavoro, per le aziende che hanno almeno 500 lavoratori iscritti al fondo.

Le polizze previdenziali

Scheda di presentazione

Nome: Polizza previdenziale (detta anche Pip)
 Cosa è: un contratto di assicurazione
 Nascita: è "creato" da un'assicurazione
 Chi può aderire: chiunque
 Chi lo gestisce: chi lo ha costituito
 Che contributi posso versare: il contributo del lavoratore, il TFR maturando, il TFR pregresso (se gli accordi aziendali lo prevedono, spetta anche il contributo a carico del datore di lavoro), i contributi volontari e reintegratori
 Elementi distintivi: c'è un "responsabile" che controlla che la gestione avvenga nell'interesse degli aderenti

Le polizze previdenziali sono veri e propri contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziale. L'unica differenza rispetto alle polizze ordinarie sta nel fatto che le prestazioni che spettano al contraente sono quelli fissati dal d.lgs. 252/05, come per le altre tipologie di fondo pensione. Come nel caso dei fondi pensione aperti, anche a questo tipo di forma pensionistica può aderire chiunque.

Anche nei Pip c'è un responsabile del fondo, autonomo dall'assicurazione che ha istituito il Pip, con le medesime funzioni del responsabile del fondo pensione aperto.

Alcune polizze previdenziali commercializzate fino al 31 dicembre 2006 non sono state adeguate alle novità stabilite dal d.lgs. 252/05 in materia di prestazioni e di responsabile. Questi Pip non adeguati, dunque, erogano prestazioni stabilite dalla legge precedente (D.Lgs. 124/93). A questi Pip non si può più aderire, ma chi lo ha sottoscritto può continuare a contribuire, senza però versarvi il Tfr.

Di seguito le altre tipologie meno note di fondi pensione:

I fondi pensione preesistenti

Sono identici ai fondi pensione negoziali, solo che sono nati prima del d.lgs. 124/93, la prima legge che ha regolato in modo compiuto la previdenza complementare. Per questo motivo mantengono qualche “libertà” organizzativa in più rispetto ai fondi pensione negoziali (possibilità di gestione assicurativa, possibilità di investimenti immobiliari diretti, possibilità di gestione finanziaria diretta, senza ricorrere a gestori professionali). Essi sono presenti principalmente nel settore bancario e assicurativo, per i dirigenti e per i dipendenti di alcune grandi imprese, spesso multinazionali.

I fondi pensione istituiti dalle casse privatizzate

Anche le c.d. casse privatizzate e privatizzate (Cassaforense, Inarcassa ecc.) e le regioni avrebbero la possibilità di istituire un fondo pensione. Al momento nessuna cassa ha istituito il proprio fondo pensione. Conseguentemente i lavoratori autonomi possono aderire a fondo aperti o Pip. Alcuni lavoratori autonomi, però, hanno accesso a fondi negoziali che accolgono categorie di lavoratori simili (es. Byblos per lo spettacolo e alcuni fondi negoziali territoriali).

I fondi regionali

Le Regioni hanno la possibilità di istituire fondi pensione destinati a raccogliere il TFR dei lavoratori silenti della regione che non

hanno un fondo di categoria. Ad oggi non esistono fondi di questo tipo. I fondi territoriali oggi esistenti (Solidarietà Veneto in Veneto, Laborfonds in Trentino-Alto Adige e Fopadiva in Valle d’Aosta) non appartengono a questa tipologia, essendo fondi negoziali a tutti gli effetti solo che sono rivolti ai lavoratori residenti dei rispettivi territori.

I fondi esteri dell’Unione Europea

Sulla base della cosiddetta Direttiva Iorp, un’azienda italiana potrebbe aderire collettivamente a un fondo pensione di un altro stato membro dell’Unione Europea, appositamente autorizzato. Ad oggi non esistono fondi esteri autorizzati a operare in Italia.

Fondinps

È il fondo pensione “residuale” costituito presso l’Inps. Ad esso non si può aderire volontariamente, ma vi confluisce il Tfr dei lavoratori per i quali è scattato il silenzio assenso e che non hanno alcun fondo pensione collettivo di riferimento. Questo fondo, da non confondersi con il fondo di Tesoreria – che non è un fondo pensione – che raccoglie il Tfr lasciato in azienda da lavoratori dipendenti di datori di lavoro con almeno 50 addetti. Istituito nel 2007, verrà a breve sostituito dal comparto garantito del fondo pensione negoziale individuato da un Decreto ministeriale in corso di emanazione.

Fondo pensione negoziale, aperto o Pip? Quale scegliere e perché?

FONDI CONTRATTUALI

Il Fondo negoziale istituito da associazioni imprenditoriali e sindacali
Il lavoratore è SOCIO del Fondo
Non ha finalità di lucro
Ha costi molto bassi (su 35 anni di accumulo l'Indice Sintetico dei Costi è pari a 0,20%).
L'azienda è obbligata a versare il contributo a suo carico previsto dal contratto collettivo di lavoro
Controlla il regolare versamento della contribuzione, sollecita l'azienda, informa i lavoratori.
Seleziona con gara pubblica i gestori finanziari e controlla le <i>performance</i> con l'aiuto di consulenti esterni.
In caso di lite fra socio e Fondo il rito processuale è quello delle cause di lavoro
I lavoratori e le imprese eleggono l'Assemblea dei Delegati che ha sua volta elegge il C. d'Amministrazione
Vantaggi fiscali direttamente in busta paga

FONDI APERTI E PIP (Prodotti individuali)

Istituiti da banche, assicurazioni e società di intermediazione finanziaria.
Il lavoratore è un CLIENTE
Devono assicurare un profitto alle società istitutrici
I Fondi aperti hanno mediamente costi 5 volte più alti , i PIP ben 7 volte (dati autorità di vigilanza COVIP)
L'azienda, salvo specifico accordo, non è obbligata a versare il contributo a suo carico
Normalmente è il cliente che deve verificare , dopo aver ricevuto la Comunicazione annuale
Banche e assicurazioni normalmente fanno tutto in casa o tramite società del gruppo: raccolgono, gestiscono e si controllano
In caso di lite fra cliente e Fondo si procede con rito civile .
La società istituttrice del Fondo aperto o PIP nomina il responsabile della forma pensionistica
Vantaggi fiscali al momento della denuncia dei redditi e non mese per mese in busta paga

Da come si può dedurre dalla tabella, è consigliato per i dipendenti aderire ad un fondo contrattuale anziché ad una forma privata.

Tabella a cura di Rino Soragni.

Cerca il tuo fondo pensione negoziale

Ciascun fondo pensione negoziale è aperto alle adesioni dei lavoratori cui si applica il contratto collettivo di riferimento. Per sapere qual è il tuo fondo pensione, chiedi al datore di lavoro oppure esamina la Nota informativa del fondo pensione per verificare se il tuo contratto collettivo prevede l'adesione al tuo fondo pensione. Oppure cerca il tuo fondo pensione da qui <http://www.mefop.it/fondi>.

Elenco dei fondi pensione negoziali e sito web

Albo Covip	Nome fondo	Sito internet	Settore
1	Fonchim	www.fonchim.it	Lavoratori dell'industria chimica e farmaceutica e dei settori affini
2	Fondenergia	www.fondenergia.it	Lavoratori del settore energia
3	Quadri e Capi Fiat	www.fondoquadri Fiat.it	Lavoratori con qualifica di professionale o qualifiche assimilate di fca n.v. o di cnh industrial n.v. o altra società come individuata dallo statuto del fondo
61	Cometa	www.cometafondo.it	Lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini
77	Fondosanità	www.fondosanita.it	Esercenti le professioni sanitarie
87	Solidarietà Veneto	www.solidarietaveneto.it	Lavoratori dipendenti di tutti i settori del mondo industriale ed artigianale operanti nel territorio del veneto
88	Previambiente	www.previambiente.it	Lavoratori del settore dell'igiene ambientale e dei settori affini
89	Alifond	www.alifond.it	Lavoratori dell'industria alimentare e dei settori affini
93	Laborfonds	www.laborfonds.it	Lavoratori dipendenti dai datori di lavoro operanti nel territorio del trentino alto adige
96	Cooperlavoro	www.cooperlavoro.it	Lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro
99	Fopen	www.fondopensione fopen.it	Dipendenti gruppo Enel
100	Pegaso	www.fondopegaso.it	Dipendenti delle imprese di servizi di pubblica utilità
102	Previcoper	www.previcoper.it	Dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa
103	Telemaco	www.fondotelemaco.it	Lavoratori delle aziende di telecomunicazione
106	Arco	www.fondoarco.it	Lavoratori del legno, sughero, mobile arredamento, boschivi/forestali, laterizi e manufatti in cemento, lapidei, maniglie
107	Foncer	www.foncer.it	Lavoratori dipendenti dell'industria delle piastrelle di ceramica e di materiali refrattari
116	Fondapi	www.fondapi.it	Lavoratori delle piccole e medie imprese
117	Previmoda	www.previmoda.it	Lavoratori dell'industria tessile - abbigliamento, delle calzature e degli altri settori industriali del sistema moda
122	Concreto	www.fondoconcreto.it	Lavoratori dell'industria del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni
123	Fon.Te.	www.fondofonte.it	Dipendenti da aziende del terziario (commercio, turismo e servizi)
124	Byblos	www.fondobyblos.it	Lavoratori delle aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali
125	Gommaplastica	www.fondogommaplastica.it	Lavoratori dell'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche
126	Mediafond	www.mediafond.it	Lavoratori di imprese radio televisive private e dell'industria dello spettacolo in generale
127	Prevaer	www.prevaer.it	Lavoratori quadri, impiegati ed operai delle aziende aderenti ad assaeroporti
128	Filcoop	www.filcoopensionistico.it	Lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari e per i dipendenti da cooperative e consorzi agricoli
129	Eurofer	www.fondoeurofer.it	Lavoratori delle ferrovie dello stato
136	Prevedi	www.prevedi.it	Lavoratori delle imprese industriali ed artigiane edili ed affini
139	Priamo	www.fondopriamo.it	Lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini
142	Fopadiva	www.fopadiva.it	Lavoratori dipendenti della regione autonoma valle d'aosta
143	Fondoposte	www.fondoposte.it	Personale non dirigente di poste italiane s.p.a.
145	Espero	www.fondoespero.it	Lavoratori della scuola
148	Astri	www.astrifondopensione.it	Lavoratori del settore autostrade, strade, trasporti e infrastrutture
157	Agrifondo	www.agrifondo.it	Operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli
164	Perseo Sirio	www.fondoperseosirio.it	Lavoratori della pubblica amministrazione e della sanità
167	Fondaereo	www.fondaereo.it	Naviganti del trasporto aereo - piloti e assistenti di volo

I costi dei fondi pensione negoziali

I fondi pensione negoziali hanno costi più bassi rispetto ai fondi pensione aperti e Pip.

Per favorire il confronto dell'onerosità tra le diverse forme pensionistiche viene di seguito pubblicato l'ISC (Indicatore sintetico di costo), un indicatore che esprime in modo semplice e immediato il costo annuale, in percentuale della posizione individuale maturata, sostenuto da un iscritto ad una forma pensionistica. L'ISC è calcolato secondo una metodologia definita dalla COVIP, in modo analogo per tutte le forme pensionistiche complementari, facendo riferimento a un aderente-tipo che versa un contributo annuo di 2.500 euro e ipotizzando

un tasso di rendimento annuo del 4%. Per il calcolo dell'ISC vengono utilizzati i costi standard applicati dalle forme pensionistiche, senza tenere conto delle eventuali agevolazioni riconosciute a particolari categorie di aderenti. Occorre infatti tenere presente che, a parità di condizioni, all'aumentare dei costi sostenuti minore sarà la prestazione pensionistica ricevuta al momento del pensionamento.

Costo annuo, in % della posizione individuale maturata, stimato con riferimento ad un aderente-tipo che versa un contributo annuo di 2.500 € e ipotizzando un rendimento annuo del 4% Fonte: Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

Anni di permanenza	2 anni	Costo 2 anni euro	5 anni	Costo 5 anni euro	10 anni	Costo 10 anni euro	35 anni	Costo 35 anni euro
Fondi Pensione Aperti	2,10%	€ 160,14	1,40%	€ 566,37	1,20%	€ 1.970,97	1,10%	€ 35.043,97
Polizze individuali pensionistiche	3,50%	€ 265,67	2,30%	€ 919,57	1,80%	€ 2.904,54	1,50%	€ 45.680,78
Fondi Pensione Negoziati	0,90%	€ 68,9	0,5%	27,97	0,40%	€ 672,80	0,20%	7.075,52

Sul sito Covip è disponibile il "Comparatore dei costi delle forme pensionistiche complementari" che ha lo scopo di semplificare il confronto sull'onerosità delle diverse forme pensionistiche: http://www.covip.it/isc_dinamico/.

Vigilanza: chi controlla il risparmio dei fondi pensione?

I fondi pensione sono soggetti alla vigilanza di una specifica autorità: la Covip (www.covip.it). Tutti i fondi pensione (tranne i Pip non adeguati) sono obbligatoriamente iscritti all'Albo Covip, che è pubblicamente consultabile.

Informazioni e trasparenza

I fondi pensione italiani sono i più trasparenti d'Europa. Puoi trovare tutte le informazioni sul sito del fondo pensione. In particolare esamina i seguenti documenti:

- ◇ Statuto del fondo pensione negoziale (Regolamento per fondi aperti e Pip)
- ◇ Nota informativa
- ◇ Scheda costi
- ◇ Documento sul regime fiscale
- ◇ Documento sulle rendite
- ◇ Documento sulle anticipazioni

Puoi inoltre chiedere al tuo fondo pensione il Documento sulla politica degli investimenti.

Il fondo pensione, inoltre, all'atto dell'adesione di invia una lettera di benvenuto con le credenziali di accesso all'area riservata, per verificare in tempo reale l'accredito dei contributi e l'andamento della gestione. Inoltre ogni anno entro il 31 marzo ricevi a casa la Comunicazione periodica annuale, aggiornata al 31 dicembre dell'anno precedente.

Gestione finanziaria

I fondi pensione gestiscono i tuoi contributi secondo precise regole e limiti stabiliti dalla legge e dalla regolamentazione pubblica. I fondi pensione di solito offrono la possibilità di scegliere uno o più comparti di investimenti: il comparto garantito, bilanciato, azionario. I comparti del tuo fondo pensione sono indicati nella Nota informativa.

All'atto dell'adesione, nel modulo di adesione del tuo fondo pensione troverai un Questionario. Compilandolo avrai un'indicazione di massima circa il comparto più adatto alle tue caratteristiche e età.

UN AUSILIO PER LA SCELTA DEL COMPARTO: IL QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE

Questionario di Autovalutazione

Il Questionario di autovalutazione è uno strumento che aiuta l'aderente a verificare il proprio livello di conoscenza in materia previdenziale e ad orientarsi tra le diverse opzioni di investimento.

CONOSCENZE IN MATERIA DI PREVIDENZA

1. Conoscenza dei fondi pensione
 - ◇ ne so poco
 - ◇ sono in grado di distinguere, per grandi linee, le differenze rispetto ad altre forme di investimento, in particolare di tipo finanziario o assicurativo
 - ◇ ho una conoscenza dei diversi tipi di fondi pensione e delle principali tipologie di prestazioni
2. Conoscenza della possibilità di richiedere le somme versate al fondo pensione
 - ◇ non ne sono al corrente
 - ◇ so che le somme versate non sono liberamente disponibili
 - ◇ so che le somme sono disponibili soltanto al momento della maturazione dei requisiti per il pensionamento o al verificarsi di alcuni eventi personali, di particolare rilevanza, individuati dalla legge
3. A che età prevede di andare in pensione?
4. Quanto prevede di percepire come pensione di base, rispetto al suo reddito da lavoro appena prima del pensionamento (in percentuale)?
5. Ha confrontato tale previsione con quella a Lei resa disponibile dall'INPS tramite il suo sito *web* ovvero a Lei recapitata a casa tramite la "busta arancione" (cosiddetta "La mia pensione")?
 - ◇ si
 - ◇ no
6. Ha verificato il documento "La mia pensione complementare", versione standardizzata, al fine di decidere quanto versare al fondo pensione per ottenere una integrazione della Sua pensione di base, tenendo conto della Sua situazione lavorativa?
 - ◇ si
 - ◇ no

CONGRUITÀ DELLA SCELTA PREVIDENZIALE

Per trarre indicazioni sulla congruità della opzione di investimento scelta è necessario rispondere integralmente alle domande 7, 8 e 9

7. Capacità di risparmio personale (escluso il TFR)
 - ◇ Risparmio medio annuo fino a 3.000 Euro (punteggio 1)
 - ◇ Risparmio medio annuo oltre 3.000 e fino a 5.000 Euro (punteggio 2)
 - ◇ Risparmio medio annuo oltre 5.000 Euro (punteggio 3)
 - ◇ Non so/non rispondo (punteggio 1)
8. Fra quanti anni prevede di chiedere la prestazione pensionistica complementare?
 - ◇ 2 anni (punteggio 1)
 - ◇ 5 anni (punteggio 2)
 - ◇ 7 anni (punteggio 3)
 - ◇ 10 anni (punteggio 4)
 - ◇ 20 anni (punteggio 5)
 - ◇ Oltre 20 anni (punteggio 6)
9. In che misura è disposto a tollerare le oscillazioni del valore della Sua posizione individuale?
 - ◇ Non sono disposto a tollerare oscillazioni del valore della posizione individuale accontentandomi anche di rendimenti contenuti (punteggio 1)
 - ◇ Sono disposto a tollerare oscillazioni contenute del valore della posizione individuale, al fine di conseguire rendimenti probabilmente maggiori (punteggio 2)
 - ◇ Sono disposto a tollerare oscillazioni anche elevate del valore della posizione individuale nell'ottica di perseguire nel tempo la massimizzazione dei rendimenti (punteggio 3)

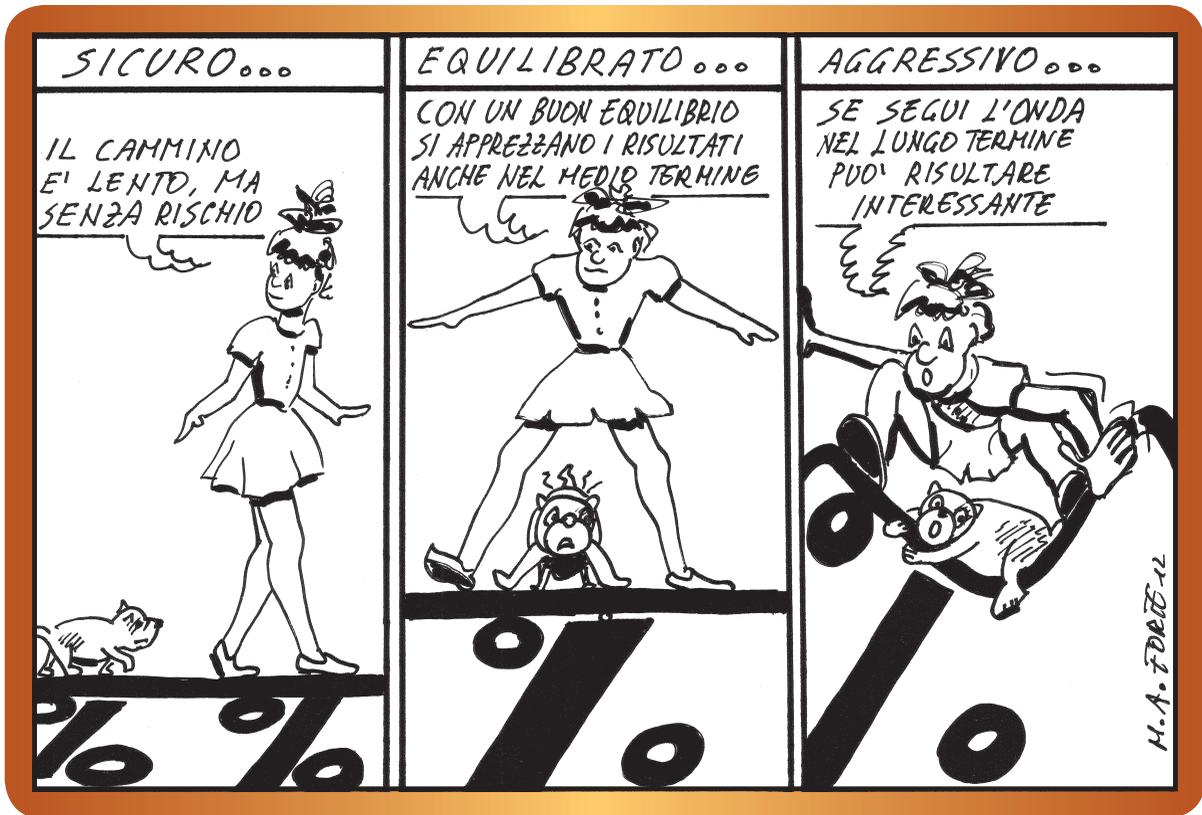
Punteggio ottenuto

Il punteggio va riportato solo in caso di risposta alle domande 7, 8 e 9 e costituisce un ausilio nella scelta fra le diverse opzioni di investimento offerte dal fondo pensione, sulla base della seguente griglia di valutazione.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE

	Punteggio fino a 4	Punteggio tra 5 e 7	Punteggio tra 8 e 12
Categoria del comparto	- Garantito - Obbligazionario puro - Obbligazionario misto	- Obbligazionario misto - Bilanciato	- Bilanciato - Azionario

La scelta di un percorso *life-cycle* (o comparto *data target*) è congrua rispetto a qualunque punteggio ottenuto dal Questionario di autovalutazione. In caso di adesione a più comparti, la verifica di congruità sulla base del Questionario non risulta possibile: l'aderente deve, in questi casi, effettuare una propria valutazione circa la categoria nella quale ricade la combinazione da lui scelta



Rendimenti delle diverse forme di previdenza

(Fonte dati COVIP) Rendimenti Netti medi delle diverse linee d'investimento dei Fondi Pensione

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Rendimento medio annualizzato
Fondi pensione negoziali	3,5%	-0,5%	-3,4%	5,0%	4,6%	7,5%	3,8%	2,1%	-6,3%	8,5%	3,0%	0,1%	8,2%	5,4%	7,3%	2,7%	2,7%	3,11%
Fondi pensione aperti	2,9%	-5,6%	-13,5%	5,7%	4,3%	11,5%	2,4%	-0,4%	-14,0%	11,3%	4,2%	-2,4%	9,1%	8,1%	7,5%	3,0%	2,2%	1,86%
Pip - Gestioni separate*									3,1%	3,1%	3,2%	3,2%	3,3%	3,2%	2,9%	2,5%	2,1%	2,95%
Pip - Unit linked*									-21,9%	14,5%	4,7%	-5,2%	7,9%	10,9%	6,8%	3,2%	3,6%	2,17%
Rivalutazione netta del TFR	3,5%	2,9%	3,1%	2,8%	2,5%	2,6%	2,4%	3,1%	2,7%	2,0%	2,6%	3,5%	2,9%	1,7%	1,3%	1,2%	1,5%	2,49%

* I dati relativi ai Pip (Piani individuali di previdenza) sono disponibili a partire dal 2008

N.B. il calcolo dei rendimenti dei fondi è fatto per anno solare e non per rivalutazione della quota anno per anno, inoltre bisogna considerare che nel Fondo il rendimento è su un capitale maggiore (contributi lavoratore e azienda).
I rendimenti passati non sono indicativi di quelli futuri

L'ADESIONE AI FONDI PENSIONE

Esistono tre modalità di adesione a un fondo pensione:

- ◇ l'adesione esplicita: decido di aderire volontariamente a un fondo pensione;
- ◇ l'adesione per tacito conferimento del Tfr maturando (c.d. silenzio-assenso): vengo assunto, taccio per 6 mesi e scatta l'adesione automatica a un fondo pensione;
- ◇ l'adesione contrattuale: l'adesione che avviene in automatico, per effetto del contratto collettivo, con contributi esclusivamente a carico del datore di lavoro.

L'adesione esplicita

L'adesione esplicita avviene compilando il modulo di adesione del fondo pensione scelto. L'adesione ai fondi negoziali può avvenire:

- ◇ in azienda,
- ◇ presso i Patronati incaricati, i primi fondi pensione ad aver formalizzato la convenzione con i Patronati sono stati: Arco, Byblos, Cooperlavoro e Perseo-Sirio
- ◇ presso la sede del fondo pensione o delle fonti istitutive;
- ◇ l'adesione ai fondi aperti e Pip, invece, può avvenire presso i distributori di prodotti finanziari (banca, promotore finanziario) o assicurativi (agenzia o simili).

Il documento più importante per l'adesione è la Nota informativa, che deve essere preventivamente depositata presso la Covip e che il fondo pensione è tenuto a rendere disponibile sul proprio sito web. All'interno della Nota informativa, è presente la Sezione I - Informazioni chiave per l'aderente e la Scheda costi, che devono essere obbligatoriamente consegnate al potenziale aderente da parte di chi raccoglie l'adesione.

Per favorire la confrontabilità tra tutti i fondi pensione, sul sito della Covip sono disponibili le Schede costi di tutti i fondi pensione.

La Sezione I della Nota informativa, denominata Informazioni chiave per l'aderente, è un documento snello e semplificato rispetto

alla Nota informativa nella sua interezza, in cui sono riportate le informazioni essenziali relative alla contribuzione, alla scheda costi, alle opzioni di investimento e ai relativi rischi. Contestualmente è consegnato il documento "La mia pensione complementare", che contiene una simulazione standardizzata della rendita che sarà erogata dal fondo pensione. Copia della Nota informativa, dello Statuto dei fondi pensione negoziale (del regolamento, per i fondi aperti, regolamento e condizioni generali di contratto per i Pip), nonché l'ulteriore documentazione menzionata nella Nota (Documento sulle Rendite, Documento sul Regime fiscale, Documento sulle Anticipazioni), è consegnata gratuitamente agli aderenti che ne facciano espressa richiesta ed è comunque resa disponibile sul sito del fondo e degli altri soggetti preposti alla raccolta delle adesioni. Da sottolineare è il fatto che nel corpo del modulo di adesione è presente un Questionario di autovalutazione che ha lo scopo di guidare l'aderente nella scelta dell'opzione di investimento rendendola il più possibile coerente con le caratteristiche personali del sottoscrittore. La compilazione del questionario, che è parte integrante del modulo, deve ritenersi adempimento essenziale ai fini del perfezionamento dell'adesione. Il questionario si compone di due parti: la prima diretta a sondare il livello di conoscenza che il soggetto interessato ha del sistema di previdenza complementare; la seconda orientata ad individuare una scelta di investimento compatibile con le proprie caratteristiche. In base alle risposte date viene assegnato un punteggio che serve da ausilio nella scelta delle diverse opzioni di investimento offerte dal fondo sulla base della griglia di valutazione riportata. Il questionario, in ogni caso ha natura puramente consultiva e i relativi risultati non sono vincolanti. Tra le regole di comportamento dei soggetti preposti alla raccolta delle adesioni (ufficio del personale, Patronato, collocatore professionale

di fondi aperti o Pip), oltre all'obbligo di consegna della documentazione e alla cura della compilazione di Questionario e modulo di adesione, va ricordata quella secondo la quale, qualora l'aderente dichiara di essere iscritto ad un'eventuale ulteriore forma pensionistica, il soggetto collocatore deve reperire sul sito Covip la Scheda costi del fondo indicato, stamparla, farla sottoscrivere e trasmetterla al fondo pensione unitamente al modulo di adesione debitamente compilato.

Giova da ultimo ricordare che le adesioni dei silenti, siano essi aderenti per tacito conferimento del Tfr o per adesione contrattuale, non sono soggette a questa consegna preventiva di documenti e relativi adempimenti (compilazione modulo di adesione, questionario, eventuale consegna della scheda costi dell'altro fondo pensione e altra documentazione richiesta) essendo gli interessati già aderenti a tutti gli effetti per effetto del versamento del Tfr o del contributo contrattuale (cfr. infra). Ai silenti e agli aderenti contrattuali viene comunque inviata una lettera di benvenuto, con allegata la modulistica per effettuare le scelte di proprio interesse: l'attivazione dei versamenti per avere diritto alla ulteriore contribuzione datoriale e la scelta di un eventuale diverso comparto di investimenti rispetto a quello cui si è aderito automaticamente. Nella lettera di benvenuto vi è inoltre l'invito a leggere la documentazione completa sul sito web del fondo pensione.

Adesione per tacito conferimento del TFR (silenzio assenso)

Entro sei mesi dalla data di prima assunzione il lavoratore comunica, tramite modello ministeriale TFR2, la scelta in merito alla destinazione del Tfr.

L'interessato può decidere di lasciare il Tfr in azienda (per aziende con più di 50 addetti il Tfr è destinato al Fondo Tesoreria Inps) o devolverlo a forme di previdenza complementare.

La scelta di lasciare il Tfr in azienda può sempre essere revocata comunicando al datore di lavoro l'intenzione di destinare il Tfr maturando ad un fondo pensione.

Se nell'arco del semestre utile ad effettuare la scelta sulla destinazione del Tfr il lavoratore non dichiara nulla allora scatta il meccanismo del silenzio assenso ed il Tfr maturando è destinato al fondo collettivo di riferimento individuato con accordo aziendale. In presenza di più fondi collettivi di riferimento, salvo diverso accordo aziendale, il Tfr è destinato al fondo cui ha aderito il maggior numero di lavoratori in azienda.

In assenza di fondi collettivi di riferimento, in via residuale il Tfr dei silenti è destinato a Fondinps (fondo di previdenza complementare istituito presso l'Inps a partire dal 2007).

Tale fondo pensione sarà sostituito da un fondo individuato con un DM Lavoro tra le forme pensionistiche negoziali di maggiori dimensioni sul piano patrimoniale e dotato del comparto garantito ai sensi dell'art. 8, comma 9, del d.lgs. 252/05; il decreto indicherà la data di soppressione di Fondinps e di trasferimento delle posizioni attive.

Adesione e contribuzione contrattuale

Negli ultimi anni a decorrere dal 2015, con esordio ad opera del settore contrattuale degli edili (seguito da molti contratti del settore trasporti) si è assistito ad una forte espansione dell'adesione contrattuale nel settore dei fondi pensione negoziali. Si tratta del versamento a previdenza complementare ad opera del datore di lavoro, disposto per via della contrattazione collettiva, di un contributo contrattuale obbligatorio indipendente ed ulteriore rispetto agli importi contributivi ordinari (a carico dell'azienda, del lavoratore e/o Tfr maturando). Tale contributo è versato a tutti i lavoratori cui si applica la contrattazione collettiva che lo ha stabilito e per tutto il relativo periodo di applicazione. Si tratta di una integrazione pensionistica assimilata ad un aumento retributivo definito in sede di contrattazione

collettiva cui è impossibile rinunciare ex art. 2113 c.c. È in ogni caso salvaguardato il principio di libertà di contribuzione sancito all'art.8, comma 2, del d.lgs 252 del 2005 visto che nessun onere contributivo grava in automatico sul lavoratore.

Gli effetti del versamento del contributo contrattuale sono differenti a seconda del lavoratore destinatario.

Per i lavoratori già associati al fondo destinatario del contributo contrattuale, il contributo contrattuale si aggiunge alle altre voci contributive e viene destinato al comparto di investimento già scelto dall'aderente. È possibile sospendere la contribuzione a proprio carico e la correlata contribuzione datoriale; tale sospensione non riguarda il contributo contrattuale che continuerà ad essere versato (insieme al Tfr).

Per i lavoratori non ancora associati, invece, il versamento del contributo contrattuale determina l'adesione automatica e l'investimento del contributo nel comparto definito dagli accordi istitutivi (salvo la possibilità di cambiare comparto). Non vi è alcun onere contributivo a carico del lavoratore, che rimane libero di attivare o meno le ulteriori voci contributive.

Il contributo contrattuale è deducibile entro il plafond di deducibilità ordinario; l'aderente può decidere se, oltre al contributo contrattuale, intende godere dell'ulteriore contribuzione datoriale condizionata al versamento del minimo stabilito a suo carico. In tal caso occorre versare anche il Tfr. Covip promuove l'iniziativa dell'adesione contrattuale e ammonisce i fondi interessati ad associare a tale iniziativa campagne informative adeguate allo scopo di incentivare il versamento di tutte le voci contributive realizzando un'adesione completa.

L'adesione dei dipendenti pubblici al proprio fondo negoziale

Per i dipendenti pubblici, diversamente dai privati, la destinazione del Tfr può avere come destinazione unicamente i fondi di categoria individuati dalla contrattazione collettiva di settore.

Tali soggetti possono aderire individualmente e a prescindere dal rapporto di lavoro anche a fondi aperti e a Pip, ma la possibilità di destinare il Tfr e i contributi della pubblica amministrazione resta però riservata ai fondi negoziali di categoria.

Per l'adesione ai fondi negoziali dei dipendenti pubblici (Espero, Perseo-Sirio, Laborfonds, Fopavida) valgono le medesime regole previste per l'adesione esplicita, con esclusione del silenzio assenso. Tuttavia, la legge di bilancio 2018 ha una portata rivoluzionaria sul versante della previdenza complementare dei dipendenti pubblici (commi 156 - 157).

Per un verso è superata la vexata quaestio della disparità di regime fiscale tra la previdenza complementare dei dipendenti pubblici e quella dei privati, applicandosi in tutti i casi la fiscalità del d.lgs. 252/05. La norma riguarda i contributi versati a decorrere dal 1° gennaio 2018 e le prestazioni corrispondenti ai relativi contributi, senza tuttavia prevedere esplicitamente una parificazione del regime civilistico delle prestazioni.

Viene inoltre assegnata alla contrattazione collettiva di settore la regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione dei neo assunti post 1 gennaio 2019, anche mediante forme di silenzio-assenso.

I DIVERSI TIPI DI CONTRIBUZIONE

Contribuzione ordinaria e il versamento del Tfr

La posizione di previdenza complementare può essere alimentata tramite contributi volontari, contributi datoriali e mediante la destinazione del Tfr. I contributi, sia propri che a carico dell'azienda, sono deducibili dal reddito imponibile Irpef entro il plafond di deducibilità di euro 5.164,57. In tale plafond rientrano anche i contributi versati a favore del familiare fiscalmente a carico. Sono invece escluse dal plafond le quote di Tfr, che viene versato al lordo, senza applicazione di imposte.

Il versamento del Tfr può avvenire in via esplicita o tacita.

La scelta del fondo pensione cui destinare il Tfr è libera, potendosi optare per il fondo negoziale, per un fondo aperto o per un Pip. Se si versa il Tfr ad un fondo ad adesione collettiva (fondo negoziale o fondo aperto con accordo collettivo o plurimo) **e si attiva anche il versamento minimo a proprio carico previsto dal proprio contratto collettivo, si ha diritto al versamento di un contributo datoriale nella misura definita dalle fonti istitutive.**

Il Tfr maturato in azienda prima dell'adesione a previdenza complementare (c.d. Tfr pregresso)

può essere destinato al fondo pensione previo accordo con il datore di lavoro.

Tale versamento avviene in sospensione di imposta e le somme versate saranno tassate in fase di liquidazione secondo il principio del pro rata temporis applicando quindi la tassazione prevista per le prestazioni di previdenza complementare a seconda del periodo di maturazione in azienda.

Qualche difficoltà si riscontra circa la devoluzione a previdenza complementare del Tfr pregresso versato a decorrere dal 2007 presso il Fondo Tesoreria Inps.

Contributi reintegratori

Nel caso in cui il soggetto abbia avuto accesso ad anticipazioni e intendesse reintegrare la propria posizione, potrà farlo versando contributi che dovranno qualificarsi espressamente come reintegratori.

In particolare tali versamenti saranno deducibili entro il plafond di deducibilità di euro 5.164,57, mentre per la parte eccedente tale plafond, se i versamenti servono a reintegrare il montante post gennaio 2007, sarà riconosciuto un credito di imposta proporzionalmente pari all'imposta pagata al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

Posizione di due lavoratori: uno iscritto al fondo, l'altro con TFR in azienda

Le differenze tra iscritto al fondo Cooperlavoro e non iscritto

COMPARTO	BILANCIATO
Data valore quota	31/12/2017
Valore quota	21,3
Periodo di contribuzione	Febbraio 2000-settembre 2017
Quote acquisite	2.176,46
Controvalore	46.371,75

	HAI ADERITO AL FONDO	SE NON AVESSI ADERITO AL FONDO
Importo TFR	25.354	25.354
Importo aderente	4.090	4.090
Somma utilizzabile (quota retribuzione + TFR)	29.444,10	29.444,10
Importo Azienda	4.463,62	0,00
Rivalutazione	12.464,03	4.180,09
Incremento somma utilizzabile (quota retribuzione + TFR)	16.927,65	4.180,09
Importo utilizzabile	46.371,75	33.624,19
	12.747,56	

Premio di produttività

Una disciplina particolare riguarda il premio di produttività versato al fondo pensione (cfr la Legge di Bilancio per il 2017 che ha aggiunto il comma 184-bis nello schema dell'unico articolo della Legge di Stabilità per il 2016).

Nella definizione di "premio di produttività" ai fini dell'agevolazione si comprendono:

- ◇ gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili in base ai criteri stabiliti da un apposito decreto ministeriale (v. infra);
- ◇ le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Tale disciplina interessa esclusivamente le somme e i valori corrisposti in esecuzione di contratti collettivi territoriali o aziendali di cui all'art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Le piccole e medie imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria potranno accedere all'agevolazione sottoscrivendo uno specifico accordo territoriale anche utilizzando il modello allegato all'accordo quadro siglato il

14 luglio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil finalizzato ad estendere il regime agevolato in oggetto anche a realtà aziendali piccole e non sindacalizzate.

I premi di produttività come sopra definiti (nei limiti degli importi indicati dalla normativa di euro 3.000 o 4.000 se si tratta di premi di produttività istituiti da accordi aziendali e territoriali sottoscritti prima del 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del DL n. 50/2017) se convertiti in **contribuzione al fondo pensione**

- ◇ non sono tassati con l'imposta sostitutiva del 10%;
- ◇ non rientrano nel reddito del lavoratore anche nel caso in cui sfiori il plafond di deducibilità di 5164,57 previsto dalla specifica disciplina (il plafond è di 3615,20 euro per i fondi sanitari).

L'esenzione di tale tipologia di contribuzione per la previdenza complementare è, peraltro, **totale** poiché **la legge specifica altresì che le somme relative non sono tassate neanche in fase di prestazione.**

Ai fini del plafond di deducibilità fiscale le somme versate a titolo di premio di produttività ai sensi della normativa in commento non fanno cumulo con gli altri contributi.

CONTRIBUTI E OMISSIONI CONTRIBUTIVE

Il finanziamento della posizione di previdenza complementare da parte dell'iscritto lavoratore ad un fondo pensione ad adesione collettiva (fondo negoziale o fondo aperto) può essere caratterizzato dal versamento (esplicito o tacito) del trattamento di fine rapporto nonché, eventualmente in aggiunta, da un contributo a carico dell'iscritto che dà diritto ad un'ulteriore contribuzione a carico dell'azienda datrice di lavoro.

Nell'ambito della previdenza complementare vige il principio di liberalizzazione della contribuzione per cui il lavoratore può decidere di aderire anche solo con il Tfr senza avere alcun obbligo di contribuzione a proprio carico. Le fonti istitutive dei fondi pensione non possono quindi imporre un obbligo contributivo in capo all'iscritto ma possono tuttavia stabilire gli importi minimi di contribuzione a carico sia dell'iscritto che dell'azienda.

La contribuzione a carico dell'aderente è volontaria, cioè è azionabile sempre su apposita istanza da parte dell'aderente, o in sede di adesione o in un momento successivo.

Sul versante datoriale invece l'obbligo contributivo in capo all'azienda non è automatico ma scatta a seguito della scelta del lavoratore di versare la contribuzione minima prevista dalle fonti istitutive a suo carico.

L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro trova dunque la sua origine nella fonte istitutiva del fondo pensione negoziale o aperto ad adesione collettiva. In caso di adesione per silenzio assenso, l'obbligo in capo al datore di versare il Tfr al fondo collettivo deriva invece unicamente dalla norma di legge (ex art. 8 comma 7 d.lgs 252/2005).

La fonte istitutiva – gli accordi – definisce l'importo e la periodicità dei versamenti contributivi che, in caso di adesione piena corrispondono al Tfr, al contributo a carico del lavoratore e al contributo datoriale. Relativamente al versamento del Tfr e del

contributo a proprio carico, l'iscritto conferisce al datore di lavoro apposita delega per le dovute trattenute in busta paga.

Qualora il datore di lavoro non dovesse adempiere a tali impegni contrattuali si configura l'ipotesi di omissione contributiva. In merito al fenomeno del mancato o ritardato versamento dei contributi dovuti al fondo pensione al fine di recuperare le somme o ottenere il risarcimento dell'eventuale danno subito è importante stabilire la titolarità del relativo credito.

Sotto questo profilo, la legge delega n.243 del 2004 sulla base della quale è stato emanato il d.lgs 252/2005, aveva previsto la contitolarità del credito in capo sia all'iscritto che al fondo pensione. Questo passaggio normativo non ha trovato attuazione nel citato decreto di attuazione, pertanto sul tema relativo alla titolarità del credito – e quindi all'individuazione del soggetto che ha il diritto di agire anche in giudizio per il recupero del credito – la decisione è rimessa alla giurisprudenza di merito.

Un'importante tutela contro l'omesso versamento dei contributi dovuti al fondo pensione è in ogni caso rappresentata dal Fondo di garanzia Inps disciplinato dall'art.5 del d.lgs 80 del 1992 nonché dalla circolare Inps n.23 del 2008 che ne ha dettato le modalità operative.

Il fondo di garanzia INPS rappresenta una garanzia statale di ultima istanza contro il fenomeno dell'omesso versamento dei contributi al fondo pensione da parte del datore di lavoro assoggettabile a procedura concorsuale. Nel caso in cui il datore di lavoro non sia un soggetto fallibile l'intervento del fondo è subordinato all'esperimento di un'azione esecutiva individuale.

Il fondo di garanzia Inps si sostituisce al datore di lavoro insolvente e provvede a liquidare al fondo pensione cui il soggetto interessato risulta iscritto le somme omesse e cioè sia il Tfr che i contributi trattenuti in busta paga e non versati.

LE PRESTAZIONI DEI FONDI PENSIONE

Se aderisco a un fondo pensione e verso i miei contributi, quando potrò rientrare in possesso dei miei soldi?

Esaminiamo di seguito le prestazioni e i diritti ante pensionamento che spettano agli aderenti alla previdenza complementare.

Le anticipazioni nella previdenza complementare

Le anticipazioni della posizione maturata presso il fondo pensione fanno parte della categoria di prestazioni c.d. “ante pensionamento” poiché possono essere erogate – ferme restando le condizioni previste dalla legge e illustrate di seguito – prima del raggiungimento dei requisiti per la prestazione pensionistica.

Le anticipazioni possono essere richieste:

- ◇ **in qualsiasi momento per spese sanitarie** a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche (dal Sistema Sanitario Nazionale). Tali anticipazioni possono essere richieste in qualsiasi momento e per un importo non superiore **al 75%** del montante accumulato presso il fondo. Sull'importo erogato per tale causale (scomputato dei redditi già tassati), il fondo applica la tassazione agevolata prevista per le prestazioni pensionistiche di previdenza complementare e quindi una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del **15%** che viene ridotta di una quota pari a **0,30%** per ogni anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari successivo al quindicesimo, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali (la tassazione applicata sarà quindi compresa tra un **massimo di 15%** e un **minimo del 9%**, a seconda dell'anzianità di iscrizione al sistema di secondo pilastro);

- ◇ **decorsi otto anni di iscrizione**, per un importo non superiore al 75% del montante accumulato, per **l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli**. Sull'importo erogato, in questo caso, il fondo applica una ritenuta a titolo di imposta del **23%**, al netto dei redditi già tassati in precedenza;
- ◇ **decorsi otto anni di iscrizione**, per un importo non superiore al **30%** di quanto presente presso il fondo, **per ulteriori e non meglio specificate esigenze degli aderenti**. Gli importi erogati per tale causale sono tassate con la medesima aliquota prevista per le anticipazioni di cui al secondo punto.

Le anticipazioni per spese sanitarie possono quindi essere richieste in qualsiasi momento e possono essere erogate – se il fondo pensione lo consente – anche sulla base di preventivi presentati unitamente alla richiesta del medico che certifica l'esigenza della terapia o dell'intervento. Tale tipologia di anticipazione – date le motivazioni che la giustificano – è guardata con particolare favore dal Legislatore, ciò emerge sia dalla mancanza del requisito temporale necessario per accedervi sia dall'applicazione di un regime fiscale evidentemente favorevole.

Anche le anticipazioni per acquisto o ristrutturazione della prima casa (dell'aderente o del figlio) possono essere erogate, qualora il fondo lo permetta, sulla base di contratto preliminare di acquisto o preventivi di spesa. Perché l'anticipazione possa essere legittimamente concessa è necessario che la casa che si intende acquistare o ristrutturare sia effettivamente una “prima casa” destinata alla residenza o dimora abituale. Per prassi i fondi pensione accertano la sussistenza dei requisiti stabiliti dalla legge per accedere ai benefici fiscali.

Naturalmente, laddove un'aderente riceva un'anticipazione sulla base di un preventivo dovrà poi premurarsi di far recapitare al fondo

– nei modi e nei tempi dallo stesso richiesti – i documenti definitivi di attestazione della spesa effettuata (fattura del medico, rogito notarile, fattura della ditta edile...).

La terza tipologia di anticipazione è – come si evince – “a-causale”, l’aderente quindi non deve presentare alcuna documentazione al fondo se non il relativo modulo. Può essere richiesta (come per le anticipazioni per acquisto e ristrutturazione della prima casa) dopo 8 anni di partecipazione al sistema di previdenza complementare e per un importo massimo ridotto rispetto a quello riconosciuto per le altre opzioni, ovvero il 30% del montante accumulato presso il fondo.

La legge consente la reiterazione delle richieste di anticipazione ogni qual volta si presentino i requisiti di legge sopra descritti, tuttavia al fine di scoraggiare lo svilimento del fine previdenziale del fondo pensione, ha previsto dei limiti: nel fondo deve rimanere almeno il 25% del montante teorico totale (da intendersi come la somma tra quanto effettivamente presente presso il fondo e quanto già ricevuto a titolo di anticipazione); le anticipazioni per ulteriori esigenze, poi, non possono superare il 30% del suddetto montante.

Per ulteriori informazioni o per verificare quali sono i tempi e le modalità di accesso alle anticipazioni nel proprio specifico fondo pensione è consigliabile andare sul relativo sito e consultare – in particolare – il documento sulle anticipazioni.

Trasferimento

Il trasferimento della posizione di previdenza complementare è possibile in caso di perdita dei requisiti di partecipazione al fondo in cui il lavoratore risulta iscritto oppure liberamente decorsi due anni dalla iscrizione al fondo dal quale ci si intende trasferire.

Inoltre, a prescindere dal periodo di permanenza presso il fondo cedente, avendo maturato i requisiti per la prestazione di previdenza complementare, è possibile trasferire la posizione ad un fondo aperto o ad un Pip del quale l’interessato intende godere

delle condizioni di erogazione della rendita. Il trasferimento è esente da ogni onere fiscale, a meno che l’aderente non sia iscritto presso un fondo pensione negoziale preesistente con gestione assicurativa e si trasferisca verso un fondo pensione con gestione di tipo finanziario. In tal caso viene versata al fisco la tassazione sui rendimenti.

Il fondo cui si è iscritti può chiedere un costo per eseguire il trasferimento. Questo costo, indicato nella nota informativa del fondo (reperibile sul sito del fondo) non può essere sproporzionato rispetto ai costi amministrativi sostenuti dal fondo.

Al fine di agevolare i rapporti tra fondo cedente e fondo cessionario sono state elaborate le linee guida per la gestione delle pratiche di trasferimento reperibili sul sito Mefop con allegati dei moduli standard per una gestione efficace delle richieste. Il termine legislativo per eseguire il trasferimento è al massimo di sei mesi.

È possibile il trasferimento da e verso l'estero?

Il trasferimento da un fondo pensione estero a un fondo italiano potrebbe comportare l’applicazione di imposte in base alle leggi estere. Chiedi al fondo estero se il trasferimento verso un fondo pensione italiano è possibile e se è prevista l’applicazione delle tasse.

Il trasferimento da un fondo pensione italiano a un fondo pensione estero è di norma soggetto a tassazione come riscatto per perdita dei requisiti (23% per la parte di montante corrispondente ai contributi versati dopo il 1.1.2007).

Riscatti ante pensionamento

Le forme di erogazione della posizione di previdenza complementare antecedenti la maturazione dei requisiti pensionistici, comprendono, oltre alle anticipazioni, i c.d. “riscatti”.

Si distinguono diverse fattispecie di riscatto sia per ammontare erogabile sia per trattamento fiscale.

Il riscatto totale è fiscalmente agevolato (con

applicazione della tassazione sostitutiva del 15/9% sul montante post gennaio 2007) in caso di:

- ◇ cessazione del rapporto di lavoro conseguente all'adesione al fondo pensione che comporti una inoccupazione superiore a 48 mesi; oppure
- ◇ sopravvenuta invalidità che comporti riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

È inoltre consentito il riscatto parziale nella misura del 50% del capitale accumulato (con applicazione della tassazione sostitutiva del 15/9% sul montante post gennaio 2007) nei seguenti casi:

- ◇ cessazione del rapporto di lavoro conseguente all'adesione al fondo che comporti una inoccupazione superiore a 12 mesi; oppure
- ◇ cassa integrazione seguita da licenziamento oppure della durata minima di 12 mesi e a zero ore; oppure
- ◇ attivazione legge 223 per procedura di mobilità e piani di esodo incentivato.

In caso di decesso dell'aderente il capitale maturato è riscattato dagli eredi individuati dal codice civile a meno che non vi siano beneficiari designati, nel qual caso secondo gli orientamenti Covip del 15 luglio 2008 sono questi ultimi ad aver titolo al riscatto per premorienza dell'aderente.

Anche in tal caso le somme sono tassate con aliquota del 15/9% sul montante post gennaio 2007.

Un'ultima forma di riscatto prepensionamento è il c.d. riscatto per perdita dei requisiti con una tassazione leggermente più gravosa delle fattispecie precedenti (aliquota del 23% sul montante post gennaio 2007).

Il riscatto per perdita requisiti può riguardare l'intero montante accumulato o una sua parte così è stabilito nel nostro fondo pensione. Il diritto ricorre:

- ◇ nell'ipotesi di adesione collettiva ad un fondo negoziale o ad un fondo aperto in caso di cessazione o cambio dell'attività lavorativa che colloca il soggetto in una categoria diversa da quella contemplata dall'adesione collettiva;

- ◇ nell'ipotesi di adesione individuale ad un fondo aperto o ad un Pip in caso di perdita dello status di lavoratore precedentemente dichiarato al fondo.

La RITA

La Legge di Bilancio per il 2018 – in vigore dal 1° gennaio 2018 – ha introdotto la “rendita integrativa temporanea anticipata” (RITA). La nuova RITA sostituisce le prestazioni anticipate precedentemente previste all'art. 11 comma 4 del D.Lgs. 252/05. Il diritto a tale prestazione anticipata ricorre per:

- ◇ i lavoratori che cessino l'attività lavorativa e maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza entro i 5 anni successivi, e che abbiano maturato alla data di presentazione della domanda di accesso alla rendita integrativa un requisito contributivo complessivo di almeno venti anni nei regimi obbligatori di appartenenza; oppure
- ◇ i lavoratori che risultino inoccupati per un periodo di tempo superiore a 24 mesi e che maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza entro i 10 anni successivi.

Essa consiste nell'erogazione frazionata di un capitale, per il periodo considerato, pari al montante richiesto (che può essere una parte o la totalità di quanto accumulato) e decorre dal momento dell'accettazione della richiesta da parte del fondo pensione fino al momento del conseguimento dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia da parte dell'aderente. Lo smobilizzo da parte del fondo pensione delle somme utili alla erogazione della prestazione in parola non avviene in un'unica soluzione: la parte di montante richiesta a titolo di RITA è investita nel comparto più prudente (salvo diversa scelta dell'iscritto da esprimersi all'interno del modulo utile alla richiesta) e disinvestita di volta in volta in corrispondenza della erogazione della singola quota.

In caso di richiesta parziale di RITA, rispetto alla posizione residua, che resta investita,

l'aderente potrà continuare a versare la contribuzione volontaria o richiedere riscatti, anticipazioni e prestazioni.

Particolarmente interessante è il regime fiscale applicato alla nuova prestazione: l'intero montante destinato all'erogazione in forma di RITA è soggetto a tassazione sostitutiva con aliquota del 15/9%.

Da ultimo, qualora intervenga il decesso dell'iscritto prima dell'erogazione completa delle rate di RITA, la parte non ancora percepita dallo stesso seguirà la disciplina prevista per il riscatto per premorienza e quindi non entrerà nell'asse ereditario, non sconterà l'imposta di successione e sarà riscattata *iure proprio* dagli eredi o dai beneficiari qualora designati. La RITA, al pari delle prestazioni di previdenza complementare, è intangibile per 4/5. Tale prestazione sia sotto il profilo civilistico che fiscale è del tutto analoga sia per i dipendenti privati che per i dipendenti pubblici iscritti ai rispettivi fondi di categoria.

Le prestazioni pensionistiche di previdenza complementare

Il diritto alla prestazione pensionistica di previdenza complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni nel regime pensionistico obbligatorio di appartenenza, a prescindere dall'effettivo pensionamento. In aggiunta, il soggetto interessato deve aver maturato almeno 5 anni di partecipazione al sistema di previdenza complementare. A tal fine si considerano utili tutti i periodi maturati presso forme pensionistiche rispetto al quale non si sia operato il riscatto totale. La prestazione può essere erogata in capitale e in rendita.

Si ha sempre la possibilità di chiedere la prestazione integralmente in rendita. Di norma la parte erogabile in capitale invece non può superare il 50% del montante finale accumulato, e dunque almeno il 50% deve essere convertito in rendita.

È possibile chiedere la prestazione integralmente in capitale in due casi:

- ◇ c.d. "vecchio iscritto" che ha aderito ad un fondo pensione prima del 28.4.1993, con applicazione delle previgenti e meno favorevoli regole fiscali;
- ◇ posizione di importo contenuto: quando convertendo il 70% del montante finale accumulato si ottiene una rendita inferiore al 50% dell'assegno sociale (per i vecchi iscritti, tale calcolo si effettua solo sulla posizione accumulata dopo il 1.1.2007).

Le tipologie di rendite disponibili variano da fondo a fondo. Ecco le più frequenti:

- ◇ rendita vitalizia base (di importo maggiore ma senza nessuna reversibilità);
- ◇ rendita certa per K anni e poi vitalizia (importo corrisposto al richiedente finché è in vita e ai soggetti beneficiari designati nel periodo K di certezza);
- ◇ rendita reversibile (importo corrisposto al richiedente finché è in vita e, al decesso di quest'ultimo, al soggetto reversionario finché è in vita);



- ◇ rendita controassicurata (importo corrisposto al richiedente finché è in vita prevedendosi, al decesso di quest'ultimo, la restituzione del capitale residuo ai beneficiari designati);
- ◇ rendita con maggiorazione LTC (importo corrisposto al richiedente finché è in vita con maggiorazione della rata in caso di perdita di autosufficienza).

È possibile verificare sul sito del singolo fondo pensione quali sono le caratteristiche delle

rendite disponibili. Di solito i fondi pensione prevedono strumenti per effettuare delle simulazioni in grado di prospettare l'ammontare della rendita iniziale a seconda della tipologia scelta. Alcuni fondi hanno anche un apposito simulatore per la rendita. Se il soggetto non è soddisfatto delle caratteristiche delle rendite del fondo pensione di appartenenza, può trasferirsi a un qualsiasi fondo aperto o Pip per chiedere la rendita di tale fondo.

Schema riepilogativo

Prestazione	Requisiti	Fiscalità
Anticipazione per spese sanitarie	Spese sanitarie, certificato struttura sanitaria pubblica, fino al 75% della posizione	15-9%
Anticipazione per acquisto/ristrutturazione prima casa per sé o figlio	8 anni di partecipazione, fino al 75% della posizione	23%
Anticipazione per altre esigenze	Semplice richiesta	23%
Trasferimento	Dopo 2 anni o cambio lavoro	Esente
Riscatto totale agevolato	Inoccupazione >48 mesi; invalidità	15-9%
Riscatto parziale agevolato	Cassa integrazione 0 ore almeno 12 mesi; Inoccupazione >12 mesi; Apertura procedura di mobilità collettiva L. 223	15-9%
Riscatto perdita requisiti	Cessazione lavoro	23%
Premorienza	Morte	15-9%
RITA	In alternativa: - Cessazione attività lavorativa, età anagrafica per la pensione di vecchiaia entro 5 anni e 20 anni di contributi INPS; oppure - Inoccupazione >24 mesi, età anagrafica per la pensione di vecchiaia entro 5 anni	15-9%
Prestazione pensionistica capitale/rendita	Diritto di accesso alla pensione di base con 5 anni di partecipazione al fondo pensione	15-9%

I VANTAGGI FISCALI DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Gli incentivi fiscali della previdenza complementare sono molto forti e riguardano tutte e tre le fasi del risparmio previdenziale: accumulo, investimento delle risorse ed erogazione delle prestazioni, secondo il modello E-T-T (Esenzione-Tassazione-Tassazione).

Accumulo: ESENZIONE

I contributi versati a forme pensionistiche complementari, comprese quelle istituite negli Stati membri dell'Unione europea e negli Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo, sono deducibili dal reddito complessivo per un importo non superiore a 5.164,57 euro per sé o per un familiare fiscalmente a carico.

I lavoratori di prima occupazione, successiva al 1° gennaio 2007, oppure i contribuenti che a quella data non avevano una posizione contributiva aperta presso un qualsiasi ente di previdenza obbligatoria possono dedurre i contributi versati entro il limite di 5.164,57 euro. Se nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari hanno effettuato versamenti di importo inferiore, possono godere di un maggior limite di deducibilità, a partire dal sesto anno di partecipazione alle forme pensionistiche e per i venti anni successivi, nella misura annuale di 5.164,57 euro incrementata di un importo pari alla differenza positiva tra 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni e, comunque, incrementata di un importo non superiore ad 2.582,29 euro.

Ai fini del raggiungimento o meno della soglia di deducibilità non si computa il trattamento di fine rapporto (Tfr) che quindi può essere destinato a previdenza complementare in regime di neutralità fiscale senza limitazioni quantitative. A parità di reddito e propensione al consumo, la deduzione dei contributi consente a un aderente a una forma pensionistica complementare di versare e «investire» più risorse rispetto a un soggetto

che accantona risorse finanziarie in favore di forme di risparmio puramente finanziarie.

I contributi versati a un fondo pensione per il tramite di un datore di lavoro non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente dell'iscritto e pertanto l'esenzione di tali importi avviene già in busta paga, fermo restando il predetto limite di deduzione.

In questo caso, la riduzione all'origine del reddito da lavoro dipendente comporta altresì il riconoscimento di ulteriori **vantaggi come l'aumento di detrazioni Irpef, del credito di 80 euro mensili o di assegni al nucleo familiare che aumentano con il diminuire del reddito da lavoro dipendente.**

Non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente e non sono soggetti ad imposta sostitutiva i contributi versati al fondo pensione, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 della L. 208/2015 (premi di risultato o somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili soggetti a tassazione sostitutiva) anche se eccedenti i limiti di deducibilità sopra indicati. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari erogate dal fondo pensione.

Investimento: TASSAZIONE AGEVOLATA

Il risultato di gestione maturato da un fondo pensione è soggetto ad imposizione sostitutiva annuale con aliquota del 20%, anziché del 26% applicabile ad altre forme di risparmio, e con una tassazione effettiva dei rendimenti da titoli pubblici al 12,50%. I redditi derivanti dagli investimenti «qualificati» (società italiane o quote di prestiti o di fondi di credito cartolarizzati) o dai piani di risparmio a lungo termine (Pir) sono esenti ai fini della predetta imposta sostitutiva del 20% gravante sul fondo pensione e ai fini della tassazione delle prestazioni pensionistiche erogate agli iscritti.

Prestazioni: TASSAZIONE SOSTITUTIVA AGEVOLATA

Le prestazioni erogate dal fondo pensione sono tassate per la sola parte imponibile, dunque esclusi i rendimenti già tassati anno per anno in capo al fondo pensione. Inoltre le regole che seguono riguardano le prestazioni corrispondenti al capitale accumulato dopo il 1° gennaio 2007, mentre per le prestazioni corrispondenti ai contributi precedenti sono soggette alle vecchie regole fiscali (pro-rata). Le prestazioni pensionistiche complementari, le anticipazioni per spese sanitarie e i riscatti parziali o totali per invalidità, inoccupazione, mobilità o decesso sono soggetti a una ritenuta alla fonte a titolo di imposta con aliquota del 15% riducibile fino al 9%, in relazione agli anni di partecipazione al fondo pensione (la riduzione è dello 0,30% all'anno dal 15° di partecipazione al fondo pensione, dunque al 36° anno è del 9%). Alla nuova forma di "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA) erogabile dal 1° gennaio 2018 si applica lo stesso regime fiscale anche agli importi maturati prima del 1° gennaio 2007. Le anticipazioni per acquisto o ristrutturazione della prima casa, le anticipazioni per ulteriori esigenze oltreché i riscatti per perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare sono soggetti a una ritenuta alla fonte a titolo di imposta con aliquota fissa del 23%.

All'effetto del rinvio dell'imposizione (c.d. tax deferral), dunque, si aggiunge il forte incentivo di una tassazione potenzialmente molto bassa delle prestazioni (c.d. tax averaging). Al momento del versamento dei contributi, difatti, si può usufruire di un'esenzione temporanea da un'imposta ordinaria-progressiva con aliquota marginale statale attualmente non inferiore al 23% ed elevabile fino al 43% (oltre addizionali comunali e regionali), mentre nell'anno in cui si percepirà la prestazione la relativa parte imponibile sarà tassata con un'aliquota tra il 9 e il 15% o, solo per alcuni tipi di riscatti e anticipazioni, del 23%.

Il regime di tassazione delle prestazioni di

previdenza complementare rende fiscalmente conveniente, inoltre, il trasferimento del Tfr a una qualunque forma pensionistica complementare: l'applicazione del ventaglio di aliquote dal 15 al 9%, e anche l'eventuale aliquota fissa del 23%, comportano senza alcun dubbio un onere tributario sensibilmente inferiore rispetto all'attuale regime di tassazione separata previsto per il Tfr erogato dal datore di lavoro che sovente sconta aliquote superiori al 23%.

Le operazioni di trasferimento delle posizioni individuali da un fondo pensione verso altra forma pensionistica complementare (disciplinata dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252) sono esenti da ogni onere fiscale. La previdenza complementare beneficia anche di ulteriori agevolazioni fiscali come l'esenzione dall'imposta di bollo dello 0,2% sul valore di mercato dei prodotti finanziari o l'esenzione dall'imposta sulle transazioni finanziarie (c.d. Tobin Tax).

Vantaggi fiscali: un esempio pratico

Lavoratore dipendente: reddito 30.000 € annui. Aliquota marginale Irpef 38%.

Possibile versamento al fondo pensione: € 1.000. In caso di versamento risparmio oggi 380 €, per essere tassato al pensionamento, dopo 35 anni, per soli 90 €.

TFR: se lasciato in azienda, sconta la tassazione separata, con riliquidazione con aliquota media degli ultimi 5 anni (minio 23%); se versato al fondo pensione è tassato al momento della richiesta della prestazione massimo 23% (23% o 15-9% a seconda della prestazione).

Fiscalità: informazioni pratiche

Versamento tramite trattenuta in busta paga: i benefici fiscali vengono applicati direttamente dal datore di lavoro, senza ulteriori oneri.

Versamento diretto al fondo pensione: i benefici fiscali vanno fatti valere in sede di dichiarazione dei redditi, presentando la documentazione a supporto. Il fondo pensione che riceve questi contributi, effettua la comunicazione all'Anagrafe

tributaria in modo da mettere a nostra disposizione l'informazione nella piattaforma per il 730 precompilato. Per effettuare il versamento diretto, segui le istruzioni del tuo fondo pensione, disponibili sul sito web.

Comunicazione contributi non dedotti: verifica di non aver superato il tuo plafond di deducibilità. Se hai superato il plafond, devi comunicare al tuo fondo pensione l'ammontare dei contributi non dedotti, che non saranno tassati in sede di prestazione. Hai tempo fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di versamento.

L'aumento delle tasse sui rendimenti nel periodo 2013-2015

Nel periodo 2013-2015 il Legislatore ha aumentato la tassazione dei rendimenti finanziari. Tra essi ha anche aumentato la tassazione sui rendimenti dei fondi pensione e sulla rivalutazione annuale del TFR, originariamente stabiliti nell'11% annuo. La tabella mostra il passaggio dalla tassazione dell'11% (fino al 31.12.2011) al 20% del

secondo semestre del 2014 (ferma restando la tassazione dei rendimenti da Titoli di Stato al 12,5%). A ben vedere, il differenziale tra l'aliquota per i rendimenti da risparmio ordinario (es. fondi comuni di investimento) e rendimenti dei fondi pensione è passato dall'1,5% del 2011 al 6% attuale in favore dei fondi pensione. Si consideri, comunque, che il vero vantaggio fiscale è nella deduzione dei contributi e nella tassazione sostitutiva delle prestazioni (23 o 15-9%) e non nella contenuta tassazione dei rendimenti.

Nonostante l'incremento della tassazione dal 2013 in poi, **il fondo pensione resta il veicolo migliore per i propri risparmi e per il TFR.**

Periodo	Investimento ordinario	Rendimento fondo pensione	Differenza
Fino al 31.12.2011	12,5%	11%	1,5%
2012-2013	20%	11%	9%
I sem. 2014	20%	(11)20%	(9%) 0
II sem. 2014	26%	(11,5)20%	(8,5) 6%
Dal 1.1.2015	26%	20%*	6%

* Tassazione sui titoli di Stato 12,5%. Mediamente i fondi pensione scontato il 15,5%. Rivalutazione TFR: 17%.

Chi mi garantisce che le tasse sulle prestazioni (15-9%) non vengano aumentate in futuro?

Le tasse, in futuro, possono naturalmente aumentare, anche sulle prestazioni dei fondi pensione. Però, grazie allo Statuto del Contribuente, gli eventuali incrementi di aliquota potranno essere applicati solo sui montanti accumulati DOPO l'entrata in vigore delle nuove regole. D'altra parte abbiamo avuto in passato diverse modifiche del regime di tassazione delle prestazioni: queste regole sono sempre state introdotte con riferimento ai montanti versati DOPO l'entrata in vigore delle nuove regole (c.d. pro-rata fiscale). Questa considerazione induce, casomai, a sfruttare tutta la deducibilità fiscale subito, finché sono in vigore queste norme, in modo da aumentare al massimo il montante che sarà tassato al 23 o 15-9%.



FONDI PENSIONE, CESSIONE DEL V E ALTRI VINCOLI

I vincoli sulla prestazione pensionistica complementare trovano precisi limiti analogamente a quanto previsto per la pensione statale obbligatoria.

È comunque esclusa la possibilità di intaccare la posizione in fase di accumulo: in ciò si sostanzia l'intangibilità civilistica della posizione di previdenza complementare in maniera analoga a quanto previsto dall'art.1923 c.c. in tema di polizze assicurative sulla vita con finalità previdenziale (Cfr Cass.sez.unite n.8271 del 31 marzo 2008).

L'art. 11, comma 10, del D.Lgs. 252/2005 prevede infatti che "la posizione di previdenza complementare è intangibile nella fase di accumulo". Ciò significa che il montante che si versa al fondo pensione (Tfr e contributi) non è assoggettabile né a sequestro né a pignoramento, né è cedibile da parte dell'interessato. Durante tale fase, infatti, le risorse rientrano nel patrimonio del fondo pensione e, dunque, non sono più nelle disponibilità dei soggetti iscritti.

Le prestazioni, invece, sia in rendita che in capitale, liquidate dai fondi pensione sono soggette agli stessi limiti previsti in materia di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità per le pensioni pubbliche (cfr. DPR 180/1950 e successive modifiche). Lo stesso vale per le anticipazioni chieste per spese sanitarie. Nelle ipotesi suddette l'importo pignorabile è pari ad 1/5 del totale.

Invece, relativamente alle causali di anticipo diverse dalle spese sanitarie (acquisto e ristrutturazione prima casa e ulteriori esigenze) nonché sui riscatti ante pensionamento, non c'è alcun limite alla cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità.

La differenza tra intangibilità e "aggredibilità delle somme" va rintracciata – secondo la costante linea interpretativa suggerita dall'Autorità di vigilanza sui fondi pensione (Covip) – nella presenza di una richiesta di prestazione (anticipazione, riscatto, prestazione pensionistica) avanzata dall'iscritto o da altro soggetto dotato di legittimo mandato al riscatto che rende cedibili, sequestrabili e pignorabili le somme nei limiti di legge sopra menzionati.

Segue una disamina sintetica delle condizioni che pongono a repentaglio l'intangibilità delle somme previdenziali.

Cessione del quinto o delega di pagamento

Se la posizione di previdenza complementare è vincolata da un contratto di finanziamento con cessione del quinto dello stipendio o delega di pagamento finché il rapporto di lavoro esiste il capitale previdenziale non può essere aggredito.

In caso di morte è prevista una polizza assicurativa obbligatoria che copre il rischio vita assicurando il ristoro dell'istituto di credito senza diritto di rivalsa sugli eredi, per cui il capitale previdenziale sarà liquidato dal fondo pensione agli eredi o beneficiari senza nulla dovere alla finanziaria.

Le anticipazioni per spese sanitarie, così come le prestazioni richieste alla maturazione dei requisiti pensionistici previsti nel sistema obbligatorio di appartenenza devono essere sempre liquidate all'iscritto per 4/5 del loro importo totale, solo 1/5 è vincolato a favore della finanziaria. Le anticipazioni diverse dalle spese sanitarie e i riscatti ante pensionamento sono invece, come già detto, interamente

cedibili. Pertanto la finanziaria dotata di delega al riscatto, alla cessazione del rapporto di lavoro ante pensionamento, può escutere interamente la posizione previdenziale a soddisfazione del credito residuo, facendo valere il riscatto per “perdita dei requisiti” che a differenza della prestazione pensionistica è interamente cedibile.

Pignoramento presso terzi

Qualora il fondo dovesse ricevere la notifica di un pignoramento presso terzi relativo ad una posizione in fase di accumulo, occorre rendere dichiarazione di terzo ex art. 547 c.p.c. in cui si comunica che la posizione in fase di accumulo è intangibile visto quanto sancito dalla normativa di settore all’art. 11, comma 10, D.Lgs. 252/2005.

Se è stata avanzata richiesta di prestazione da parte dell’iscritto, il fondo nella dichiarazione di terzo indicherà le somme di cui è debitore dell’aderente, specificando che la pignorabilità è limitata a 1/5 se si tratta di prestazione pensionistica o anticipazione per spese sanitarie. Sarà invece indicato l’intero importo in presenza di richieste di riscatti o di anticipazioni per cause diverse dalle spese sanitarie.

IL RUOLO DELLE AZIENDE E LE MISURE COMPENSATIVE

Anche se la scelta di aderire o meno a una forma di previdenza complementare è un diritto del lavoratore, settori in cui non vi è stato un atteggiamento favorevole delle aziende verso il secondo pilastro hanno visto tassi di adesione tendenzialmente molto bassi.

L’adesione dei lavoratori comporta la perdita per l’impresa degli accantonamenti di Tfr, in molti casi utilizzati come autofinanziamento dell’attività. Le misure compensative per le imprese previste dalla riforma del secondo pilastro previdenziale svolgono quindi il ruolo importante di riduzione dei costi di rimpiazzo

Pignoramento di Equitalia (oggi Agenzia Entrate - Riscossione)

Si tratta di una modalità di riscossione per il recupero dei crediti vantati dallo Stato nei confronti di privati inadempienti. La procedura è disciplinata dal DPR 602/73 e segue regole diverse dall’esecuzione ordinaria sostanziosamente in un ordine di pagamento immediato. Anche in tal caso in fase di accumulo la posizione è intangibile e occorre che il fondo pensione ne dia comunicazione con raccomandata A/R o PEC agli agenti di riscossione bloccando di fatto il pignoramento in quanto illegittimo.

Sequestro penale o confisca

Il principio civilistico di intangibilità delle risorse che affluiscono al fondo pensione, sancito al citato art.11, comma 10, del D.Lgs 252/2005, viene meno solo in presenza di un provvedimento di sequestro o confisca emesso nel corso di un procedimento penale. In tal caso l’intangibilità utile alla difesa del risparmio previdenziale cede il passo all’esigenza di repressione della condotta penalmente rilevante.

per il Tfr smobilizzato. Il d.lgs. 252/05 definisce all’art. 10 le seguenti misure:

- ◇ innalzamento della percentuale di deducibilità ai fini Ires dell’ammontare di **Tfr annualmente destinato a forme pensionistiche complementari** dal 3% al 4%; per le imprese con meno di 50 addetti tale importo è elevato al 6%;
- ◇ **esonero dal versamento del contributo al fondo di garanzia del Tfr**, per la parte di Tfr versato alla previdenza complementare;
- ◇ **riduzione dei c.d. oneri impropri** pari allo 0,28% delle retribuzioni.

Con l'emanazione del decreto legislativo è stata introdotta per le aziende con almeno 50 addetti la devoluzione del Tfr che non verrà esplicitamente destinato a forme di previdenza complementare al Fondo per l'erogazione del Tfr ai dipendenti del settore privato, presso la tesoreria dello stato (d'ora in avanti, per semplicità, Fondo tesoreria), gestito dall'Inps. Tale previsione porta comunque le imprese di maggiori dimensioni a perdere una parte di liquidità, pur dovendo adempiere a tutti gli obblighi legislativi e amministrativi legati alla gestione del Tfr.

In ogni caso le misure compensative previste dal d.lgs. 252/05 sono attive per le aziende in proporzione non solo del Tfr devoluto alla previdenza complementare, ma anche per quella parte versata al Fondo tesoreria (non per i flussi che resteranno esplicitamente nelle aziende con meno di 50 addetti).

Ipotizzando che nell'impresa tutto il Tfr sia smobilizzato per adesione alla previdenza complementare o perché vi sono almeno 50 addetti, possiamo riepilogare nel seguente grafico quanto le misure compensative riducano i costi nell'azienda anno per anno. Nel calcolo va considerata, oltre alla dimensione dell'azienda, anche la presenza o meno di utile. Un'azienda senza utile non beneficia della maggiore deducibilità del Tfr, ma non ha una maggiore tassazione derivante dalla riduzione dei costi del lavoro generata dalle altre due misure compensative.

Azienda non in utile	0,0480%
Azienda in utile con meno di 50 addetti	0,0464%
Azienda in utile con almeno 50 addetti	0,0431%

Le misure previste nel d.lgs. 252/05 modificato dalla Legge Finanziaria per l'anno 2007 compensano in buona parte il maggior costo di finanziamento che le aziende dovranno sostenere per raccogliere risorse alternative al Tfr da impiegare nell'attività operativa. Le aziende con almeno 50 addetti, che comunque non avranno più la disponibilità del Tfr non devoluto alla previdenza complementare, e quelle che non utilizzano il Tfr come autofinanziamento dell'attività operativa hanno al contrario tutto il vantaggio nel favorire l'adesione alla previdenza complementare dei lavoratori, grazie al positivo impatto delle misure compensative e al minor carico amministrativo e operativo di gestione del Tfr in azienda o dei rapporti con il Fondo tesoreria. Oltre all'analisi quantitativa dell'impatto dell'adesione dei lavoratori al secondo pilastro, le aziende non possono non tener conto di una serie di vantaggi di tipo qualitativo, non monetizzabili, legati alla gestione del capitale umano più "previdente" e a una maggior sicurezza contro il manifestarsi di uscite di cassa non programmate o prevedibili.

PER APPROFONDIRE

www.covip.it
www.mefop.it
www.sonoprevidente.it
www.assofondipensione.it



FAQ

Gli esperti rispondono...

faq PREVIDENZA INTEGRATIVA

a cura di Rino Soragni – *Componente CDA Fondo Pensione Cooperlavoro per CGIL Emilia-Romagna*

domanda

Perché iscriversi alla previdenza integrativa?

Le riforme degli anni '90 hanno cambiato radicalmente il sistema previdenziale italiano. Le diverse riforme previdenziali oltre ad aver aumentato l'età per accedere alla pensione, hanno modificato il meccanismo di calcolo per la determinazione dell'assegno. Se fino ad oggi la pensione pubblica garantiva un trattamento pari al **75-80%** dell'ultimo stipendio, domani la copertura potrebbe non superare il **55-65%**. È quindi necessario, fin da ora, integrare il trattamento dell'INPS con la previdenza integrativa. **In particolare per i giovani che hanno iniziato a lavorare dopo il 1996.**

risposta

domanda

Come si entra in un fondo?

La legge prevede che la destinazione del TFR può essere fatta a qualsiasi forma di previdenza integrativa: Fondi negoziali (chiusi), Fondi aperti (Banche), piani individuali pensionistici di tipo assicurativo. **L'adesione è sempre libera e volontaria.** Se sei stato assunto con un contratto superiore di 6 mesi, hai 6 mesi di tempo, dalla data di assunzione, per destinare il tuo TFR. Puoi mantenerlo in azienda o versarlo al fondo pensione, in caso di non scelta dopo 6 mesi dall'assunzione scatta l'adesione automatica, al fondo previsto dal CCNL, nel caso non fosse previsto, il TFR va al fondo residuale Fondinps.

risposta



domanda

Ma quali differenze ci sono tra fondi contrattuali e privati?

I fondi contrattuali hanno:

- maggiore informazione sugli omessi contributi;
- assenza di scopo di lucro;
- rappresentanza diretta degli interessi dei soci;
- maggiore trasparenza e nessun conflitto di interessi;

- **contributo aziendale;**
- assistenza e servizio all'iscritto;
- **minori costi; (vedi tabella sottostante)**

risposta

Costo annuo, in % della posizione individuale maturata, stimato con riferimento ad un aderente-tipo che versa un contributo annuo di 2.500 € e ipotizzando un rendimento annuo del 4%.

Fonte: Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione

Anni di permanenza	2 anni	Costo	5 anni	Costo	10 anni	Costo	35 anni	Costo
		2 anni		5 anni		10 anni		35 anni
		euro			euro			euro
Fondi Pensione Aperti	2,10%	€ 160,14	1,40%	€ 566,37	1,20%	€ 1.970,97	1,10%	€ 35.043,97
Polizze individuali pensionistiche	3,50%	€ 265,67	2,30%	€ 919,57	1,80%	€ 2.904,54	1,50%	€ 45.680,78
Fondi Pensione Negoziati	0,90%	€ 68,9	0,5%	€ 27,97	0,40%	€ 672,80	0,20%	€ 7.075,52

Il fattore costo, in un investimento dall'orizzonte temporale medio lungo, può incidere in modo significativo sulla misura del montante finale e della rendita cui il lavoratore accede al momento del pensionamento. Ipotizzando, infatti, un piano previdenziale senza costi, su un periodo di partecipazione di 35 anni, la percentuale di abbattimento della prestazione pensionistica finale è, rispettivamente, **del 10%, 20% e 33% a fronte di costi pari allo 0,5%, all'1% e al 2,5%. Pertanto, per i lavoratori dipendenti è più conveniente iscriversi ai fondi contrattuali, purtroppo i lavoratori che hanno scelto i privati rispetto ai fondi contrattuali, spesso non sono consapevoli delle differenze tra i fondi.**

domanda

Se mi sono iscritto ad un fondo privato o contrattuale posso cambiare?

Si è possibile cambiare fondo, avviare la contribuzione immediatamente nel nuovo fondo, mentre per il capitale bisogna attendere 2 anni.

risposta

domanda

In tutti i settori lavorativi ci sono i fondi pensione?

Si, solo le forze dell'ordine e i militari sono attualmente esclusi dai fondi contrattuali.

risposta

domanda

Che vantaggi ci sono iscrivendosi ad un fondo pensione contrattuale?

Accantonare un capitale per ottenere una rendita aggiuntiva alla pensione Pubblica; lo Stato incentiva fiscalmente il risparmio previdenziale deducendo dal 730 fino a 5.164 € annui. Es. reddito fino a 28.000 € 28% più imposte regionali e comunali 30%, se verso al fondo dei contributi, quando riscatto, in base alla motivazione del riscatto, la tassazione **massima applicata sul capitale va dal 23% fino al 9%. È come avere un rendimento minimo 7% massimo 21%**. Infine il CCNL prevede, per chi si iscrive al fondo e versa un proprio contributo, un ulteriore contributo versato dall'azienda pari ad esempio all'1,20%, che calcolato sul reddito lordo annuo ad esempio di 20.000 € è 240 €. **Il contributo aziendale varia in base al CCNL da 1% al 2%**.

risposta

domanda

Dove vengono investiti i contributi dell'iscritto e quali garanzie?

Premesso che i risultati conseguiti dai fondi sono da valutare nel lungo periodo e non avrebbero senso valutazioni basate su risultati annuali o comunque di breve termine. Ogni iscritto decide dove investire i suoi contributi, scegliendo anche linee che garantiscono il capitale con un rendimento minimo. Gli investimenti sono regolamentati dal Ministero del Tesoro che ne stabilisce i limiti e le regole. In sostanza, proprio perché si tratta di garantire la pensione integrativa, gli investimenti sono vincolati a strumenti finanziari che tutelano al meglio il capitale maturato (non è un caso che le azioni PARMALAT, CIRIO, BOND ARGENTINI, e infine i SUBPRIME o FONDI SPECULATIVI non fossero nei portafogli dei fondi negoziali). Questo non significa che se alcuni scelgono linee con una percentuale di azioni, si possano verificare anni in cui i rendimenti potrebbero essere anche negativi.

risposta

domanda

Posso chiedere degli anticipi?

In qualsiasi momento si può chiedere una anticipazione al massimo del 75% **per spese sanitarie** per sé, per il coniuge e per i figli; **dopo 8 anni** dall'iscrizione si può chiedere una anticipazione al massimo del 75% **per acquisto o ristrutturazione della prima casa** per sé o per i figli; **per ulteriori esigenze** si può chiedere una anticipazione al massimo del 30%.

risposta

domanda

Nel caso in cui un dipendente iscritto alla previdenza integrativa venga licenziato o si dimette dall'azienda, cosa può fare?

Riscattare il capitale, mantenere la posizione presso il fondo, trasferire ad altro fondo.

risposta

domanda

Se vado in pensione e sono iscritto alla Previdenza Integrativa, cosa posso fare?

Riscattare il capitale, mantenere il capitale presso il fondo senza versamenti, oppure fare versamenti volontari, ottenendo così benefici fiscali fino a 5.164 € annui, scaricando in denuncia dei redditi. Ad esempio: 1.000 € versati al fondo tassazione al 15%, se il reddito con aliquote marginali è ad esempio del 27% + imposte Regionali e Comunali dell'1,5% = 28,5% totale – 15% tassazione fondo = 13,5% di vantaggio fiscale. È come avere un rendimento del 13,5%!

risposta

domanda

È possibile avere anche la rendita?

Se si hanno almeno 5 anni di partecipazione alla Prevint e sono stati ottenuti i requisiti per la pensione Pubblica, si può ottenere una rendita anche con pochi capitali.

risposta

domanda

Che tipo di rendita?

Sono 5 le possibili rendite: **Rendita semplice vitalizia immediata**, **Rendita reversibile**, **Rendita certa per 5 o 10 anni e poi vitalizia**, **Rendita contro assicurata** (rendita vitalizia con restituzione del montante residuale), **Rendita Long Term Care** (rendita con raddoppio per perdita di autosufficienza, 4 atti elementari della vita su 6 che non si riescono a svolgere: lavarsi, nutrirsi, vestirsi, mobilità). Tutte le rendite sono rivalutate con un rendimento minimo.

risposta

domanda

Se il dipendente va in pensione con Es: 20,000 € di capitale accantonato presso il fondo che rendita avrà?

Il valore della rendita dipende dall'età, dal sesso, dal capitale accantonato presso il fondo e dalla rendita che si sceglie. Ad esempio, con la convezione stipulata con l'assicurazione Unipol, valida fino al 2019, un Uomo di 60 anni con 20.000 € di capitale, ottiene una rendita annua lorda di 1.130 €, mentre per la Donna, avendo aspettativa di vita più lunga, la stessa rendita è di circa 1.000 €.

risposta

domanda

E nel caso in cui l'azienda non versi i contributi, ed eventualmente fallisca, come faccio a recuperare i contributi omessi alla Prevint?

Occorre che il titolare del credito, il lavoratore, tenti il recupero: si fanno i conteggi, si invia una lettera di diffida all'azienda, si tenta la conciliazione, poi la causa. Il lavoratore nel caso non recuperasse i contributi dell'azienda **può richiedere alla sede Inps competente sul territorio l'intervento del fondo di garanzia.**

risposta

domanda

Come fare per controllare che vengano versati i contributi?

Il fondo, invia all'iscritto ogni anno (tra marzo ed aprile) l'estratto conto con i versamenti accreditati al 31 dicembre. Per una verifica costante della contribuzione l'iscritto (tramite una password personale) può accedere alla sua posizione tramite internet.

risposta



domanda

Sono un lavoratore dipendente nato a gennaio 1956 e ho oggi circa 35 anni di contribuzione. Sono invalido la 75% con un verbale che non prevede revisione. Sono interessato all'APE sociale, ma non ho ancora capito bene cosa è successo con la legge di bilancio del 2018. Mi potete aiutare?

L'APE sociale, come avrà certamente sentito, è nata nel 2017 (con qualche ritardo) ma soprattutto è nata con un carattere sperimentale per gli anni 2017 e 2018 e con una copertura finanziaria riferita a quel periodo di accesso.

La vicenda è stata oggetto del confronto fra il Governo e le parti sociali prima del varo della legge di bilancio e in quella sede il Governo si era impegnato ad apportare alcune modifiche, come in effetti è accaduto, anche se nessuna di queste riguarda la sua fattispecie. Il Governo aveva anche ipotizzato la proroga della sperimentazione anche per il 2019, ma al momento è stato solo costituito un fondo per il finanziamento dell' "eventuale proroga".

Quindi, visto che lei compie i 63 anni necessari a gennaio 2019, in questo momento non abbiamo ancora la certezza assoluta che lei possa rientrare fra i beneficiari, anche se le probabilità sono abbastanza elevate. Ovviamente dovremo poi tenere conto di quanto accadrà con le prossime elezioni politiche poiché chiunque andrà a formare il nuovo Governo dovrà dire se intenderà mantenere gli impegni precedenti o vorrà fare cose diverse.

risposta**domanda**

Sono titolare di una rendita INAIL per una malattia professionale in seguito alla quale ho residuo un danno permanente del 45% e all'interno c'è quindi anche la componente del danno biologico. Mi pare di avere letto che il danno biologico sarebbe stato aumentato annualmente sulla base del tasso di inflazione, ma a gennaio non ho visto nessuna modifica. È corretto o deve arrivare qualcosa?

La notizia è corretta, nel senso che la legge di stabilità per il 2016 ha appunto previsto l'aggancio del valore del danno biologico all'andamento del tasso di inflazione. Fino ad oggi però, a fronte del fatto che abbiamo avuto per due anni una inflazione a zero, non ci sono stati aumenti né nel 2016, né nel 2017.

Per il 2018 non sarà così poiché l'ISTAT ha accertato un aumento del costo della vita pari al 1,1% e di conseguenza anche le rendite INAIL verranno adeguate.

Contrariamente però a quanto accade sulle pensioni, gli aumenti non vengono erogati a partire dal 1° gennaio, bensì a partire dal 1° luglio. Questo meccanismo si applica anche all'aumento del danno biologico. Quindi a luglio 2018 dovremmo vedere gli effetti della modifica.

risposta

domanda

Sono un ex dipendente pubblico (ma iscritto INPS-AGO) che è riuscito ad andare in pensione con i requisiti dei precoci a partire dal 1° dicembre 2017, in quanto assistente della madre disabile, esattamente 14 mesi prima rispetto ai requisiti normali per la pensione anticipata. Il mio Ente ex datore di lavoro mi ha però detto che la liquidazione della mia indennità di anzianità, che supererà i 50.000 euro lordi, mi verrà liquidata in due tranches, la prima delle quali dopo 38 mesi dalla cessazione e la seconda dopo ulteriori 12 mesi. È tutto corretto o posso fare qualche opposizione?

Formalmente è tutto corretto. Infatti, per accedere a pensione, lei ha dovuto rassegnare le dimissioni volontarie, fattispecie che, dopo le modifiche di qualche anno fa, porta ad una attesa per la liquidazione dell'indennità di anzianità (o dei diversi trattamenti di fine servizio del settore pubblico) di 24 mesi.

Sempre le stesse modifiche hanno poi previsto che se tale prestazione supera i 50.000 euro lordi, la liquidazione avverrà in più rate nel modo seguente: i primi 50.000 euro, nella fattispecie sua delle dimissioni, dopo 24 mesi, ulteriori 50.000 euro dopo ulteriori 12 mesi (quindi 36 mesi) ed eventuali somme eccedenti i 100.000 euro dopo ulteriori 12 mesi (quindi 48 mesi).

A queste condizioni "normali" si aggiunge poi la norma dei precoci che ai dipendenti pubblici impone un ulteriore tempo di attesa equivalente al beneficio dei precoci. Nel suo caso la possibilità di anticipare di 14 mesi l'accesso a pensione è quindi diventata una ulteriore attesa che porta la prima rata a 38 mesi, la seconda a 50 mesi e l'eventuale terza a 62 mesi.

La possibilità di impugnativa del percorso che abbiamo illustrato è molto debole poiché non siamo di fronte ad un diniego della prestazione, ma semplicemente ad un differimento; ciò non toglie che il lavoratore subisca appunto dei danni che però non è semplice dimostrare e che comunque andrebbero pretesi in una sede giudiziaria civile con rischi di oneri elevati, ma soprattutto di tempi lunghissimi.

risposta**domanda**

Ho letto sulla stampa diversi commenti alla manovra finanziaria fra i quali si è anche parlato di congedi legati alla maternità, ma non ho capito bene quali siano. Io e mia moglie siamo entrambi dipendenti pubblici e mia moglie è al sesto mese di gravidanza.

Rispetto alla sua situazione e della sua famiglia non ci sono particolari novità derivanti dalla legge di bilancio per il 2018.

L'unica vera novità è la proroga al 2018 del cosiddetto "bonus bebè" che riguarderà i nuovi nati nel 2018, ma solo per 1 anno in luogo dei 3 anni precedentemente previsti. Temo però la sua situazione economica sia tale da impedirne l'erogazione poiché è collegata ad un indicatore ISEE che lei forse non possiede; dovrà verificarlo nelle sedi opportune.

Nel 2018 trova però applicazione la norma della legge di bilancio per il 2017, e cioè il "premio alla nascita" del valore di 800 euro previa apposita richiesta da inoltrare all'INPS al settimo mese di gravidanza.

Nel 2018, sempre per effetto della legge di bilancio per il 2017, rimane confermato il "congedo obbligatorio" per il padre da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, che avrà però una durata di 4 giorni.

Rimane invece irrisolto il giallo relativo al "congedo facoltativo" dei padri per i dipendenti pubblici.

In generale per il 2017 era stato azzerato, per il 2018 è rinato per 1 giorno che però, se fruito, deve essere sottratto alla madre. Ma da tale meccanismo, con un parere della Funzione Pubblica, erano appunto stati esclusi i pubblici dipendenti.

Speriamo che la tornata contrattuale di prossima conclusione riesca a fare chiarezza.

risposta

domanda

Buonasera dottore, ho appena avuto il riconoscimento di invalidità civile al 67%, ma non mi hanno riconosciuto la gravità dell'handicap. Come mai? A cosa serve la Legge 104/92?

In Italia, con la Legge 104 del 1992 (Legge Quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) si giunge all'abbandono dei tradizionali criteri percentualistici, nati in ambito infortunistico a fini indennizzatori, e riguardanti il singolo individuo in rapporto alla sua capacità lavorativa, o ai compiti e alla funzioni proprie dell'età.

risposta

In particolare, l'articolo 3 precisa che:

1. è persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione;
2. la persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, della capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.
3. qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

Con questa legge, vengono evidenziate le caratteristiche di promozione, piuttosto che quelle di indennizzo tipiche del sistema pensionistico. Si tenta quindi di superare l'indicazione di "diagnosi / percentuale di capacità lavorativa residua/ indennizzo", introducendo l'esigenza della valutazione globale della persona, che parte comunque sempre dal lato medico, cioè dalla menomazione psico-fisica.



domanda

Buonasera dottore, mi hanno consigliato di fare domanda sia per invalidità civile, sia per handicap, ma pensavo che un riconoscimento implicasse l'altro e le chiedo se c'è differenza tra i due riconoscimenti e quale relazione c'è tra la percentuale di invalidità civile e handicap.

risposta

La valutazione dell'handicap è un processo che non può equipararsi a precedenti modalità valutative (in particolare alla valutazione prevista in ambito di invalidità civile dove si considera essenzialmente l'entità della menomazione intesa tradizionalmente come riduzione delle capacità lavorative sia pure tenendo conto delle occupazioni confacenti alle attitudini dell'assistito). Tuttavia, almeno per alcune categorie di soggetti, si ravvisa una piena analogia tra la condizione di portatore di handicap e la condizione di invalido civile: esiste corrispondenza tra le condizioni previste per il riconoscimento dell'invalidità civile nei minori e negli ultrasessantacinquenni –per quanto sinteticamente riassunto nell'espressione “difficoltà persistenti”- e quanto espresso nell' art. 3 c. 1 della legge 104, laddove si esplicita cosa si intende per handicap –“minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che causa difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale e di emarginazione”-, soprattutto se si considera come entrambi i giudizi si impennano nella messa in luce delle “difficoltà” derivanti da una determinata “minorazione” o condizione menomante”. Corrispondenza che porterebbe a sua volta a fare corrispondere “... quanto indicato nell'art. 3, c. 3, dove si definisce l'handicap in situazione di gravità –inteso come “riduzione dell'autonomia personale correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale ed in quella di relazione”- con i requisiti previsti per l'indennità di accompagnamento, laddove si prevede l'impossibilità alla deambulazione autonoma o al compimento degli atti quotidiani della vita”. La metodologia di valutazione deve saper cogliere i rapporti tra la malattia, la menomazione, la disabilità e l'handicap (tra la situazione intrinseca e quella socializzata) e definire, concretamente, le relazioni (e la coerenza) tra il beneficio/agevolazione assistenziale erogati e le finalità della Legge-quadro che la medesima, all' art. 19, individua nella promozione della piena integrazione della persona handicappata nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società (lettera a), nel raggiungimento della massima autonomia possibile (lettera b), nel recupero funzionale e sociale della persona (lettera c) e nel superamento, infine, degli stati di emarginazione (lettera d). Ci sono comunque difficoltà di interpretazione e valutazione di queste norme. Solo per fare un esempio, che qui devo necessariamente sintetizzare, a ben vedere, la parola gravità (e/o l'aggettivo qualificativo grave), in riferimento al comma 3 dell'articolo 3, connota spesso il nostro sistema di sicurezza sociale anche se le diverse normative di settore:

1. non qualificano la gravità e non precisano in che cosa essa effettivamente consiste, denotandola e connotandola in maniera puntuale;
2. non chiariscono rispetto a che cosa debba essere estensivamente valutata la gravità ricondotta, in maniera opinabile, alla sola sfera della capacità produttiva, ristretta (nell'invalidità civile) all'impairment lavorativo generico o ricondotta (nella pensionistica di privilegio) al proficuo lavoro;
3. la frammentano in una serie fantasiosa di variabili sotto-categoriali i cui poli estremi sono rappresentati dalla “notevole gravità” e dalla “lieve gravità”;
4. individuano, soprattutto, una vastissima gamma di menomazioni, di imperfezioni e/o di malattie invalidanti che, di per sé stesse e presuntivamente, sono da considerare, a tutti gli effetti, sempre e comunque, “gravi”.

Queste carenze ed incertezze definitorie e, soprattutto, l' identificazione di un ventaglio vastissimo di malattie, di menomazioni e di imperfezioni che sono taumaturgicamente da considerare, secondo il Legislatore, a tutti gli effetti (sempre e comunque) gravi, ha, ovviamente, condizionato negativamente quel processo innovativo coraggiosamente delineato dalla Legge n. 104/1992 finendo con il provocare –mantenendoli stabili nel tempo- quei corto-circuiti interpretativi che hanno finito con il confondere l'handicap con l'invalidità e l'handicap in situazione di gravità con l'inabilità o, addirittura, con l' indennità di accompagnamento. Si è finito quindi con il ricondurre l'handicap all'impairment lavorativo e si è confuso, con un immediato automatismo valutativo, l'handicap in situazione di gravità con l'indennità di accompagnamento. Del tutto aperti e da chiarire restano dunque gli ambiti entro i quali completare l'applicazione della Legge n. 104/1992, che sono stati spesso individuati nell'adozione sistematica di un idoneo strumento di valutazione, identificato nella Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF) approvata dall'Organizzazione mondiale della sanità il 22 maggio del 2001 in occasione della 54^a World Health Assembly 29 che rappresenta, a ben vedere, un'importante evoluzione del modello concettuale degli anni 70 e 80.

domanda

Buonasera dottore, mi piacerebbe sapere quale parametro si usa per valutare l'handicap. Mi spiego: mi hanno detto che in base alla mia età – ho 57 anni – si fa riferimento a percentuali che indicano la perdita della capacità lavorativa generica, ma non in ambito handicap. Come si procede dunque in questo ambito?

risposta

La sua domanda ha già trovato risposta nelle precedenti, qui mi dà lo spunto per soffermarmi sulla classificazione ICF, a cui accennavo nella domanda precedente, e che sarebbe auspicabile per la valutazione dell'handicap.

La Legge 104/92 ha rappresentato un importante passo avanti verso la globalità della persona in un ambito dinamico ambientale, senza dubbio, ma ancora in una prospettiva di negazione, volta a descrivere quello che non c'è, o quanto rimane.

Nella consapevolezza di questo limite, si arriva al maggio 2001, quando l'OMS promulga l'International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF).

All'elaborazione di questa classificazione hanno partecipato 192 governi che compongono l'Assemblea Mondiale della Sanità, tra cui l'Italia, che ha collaborato tramite una rete denominata Disability Italian Network (DIN), formata da centri dislocati sul territorio nazionale e coordinata dall'Agenzia regionale della Sanità del Friuli Venezia Giulia.

Già il titolo del testo è indicativo di un cambiamento sostanziale nel modo di affrontare il problema, innanzitutto fornendo un linguaggio unificato di classificazione per descrivere lo stato dei soggetti.

Inoltre, non ci si riferisce più a un disturbo, organico o funzionale, senza prima rapportarlo a uno stato di salute. Il nuovo documento sostituisce ai termini "impairment", "disability" e "handicap", dalla connotazione negativa (in quanto, come già visto, indicano qualcosa che manca per raggiungere la "globalità" organica, funzionale e sociale della persona), altre definizioni, che potremmo definire fisiologiche, nel senso di positività, normalità, di seguito schematizzate:

◆ Funzioni corporee

1. Funzioni mentali
2. Funzioni sensoriali e dolore
3. Funzioni della voce e dell'eloquio
4. Funzioni del sistema cardiovascolare, ematologico, immunologico e respiratorio
5. Funzioni del sistema digestivo, metabolico e endocrino
6. Funzioni genitourinarie e riproduttive
7. Funzioni neuromuscoloscheletriche e collegate al movimento
8. Funzioni cute e strutture associate

◆ Strutture corporee

1. Strutture del sistema nervoso
2. Occhio, orecchio e strutture collegate
3. Strutture collegate alla voce e all'eloquio
4. Strutture dei sistemi cardiovascolare, immunologico e respiratorio
5. Strutture collegate al sistema digestivo, metabolico e endocrino
6. Strutture collegate al sistema genitourinario e riproduttivo
7. Strutture collegate al movimento
8. Cute e strutture collegate

◆ Attività e partecipazione

1. Apprendimento e applicazione della conoscenza
2. Compiti e richieste di carattere generale
3. Comunicazione
4. Mobilità
5. Cura della propria persona
6. Vita domestica
7. Interazioni e relazioni interpersonali
8. Principali aree della vita
9. Vita di comunità, sociale e civica

◆ Fattori ambientali

1. Prodotti e tecnologia
2. Ambiente naturale e cambiamenti apportati dall'uomo all'ambiente
3. Supporto e relazioni
4. Atteggiamenti
5. Servizi, sistemi e politiche.

In questo contesto, si noti che l'attività è da intendersi non come mero riferimento alla capacità lavorativa, ma all'esecuzione di un compito o di un'azione da parte di un individuo "di carattere generale". La partecipazione è il coinvolgimento di un individuo in una situazione di vita. I fattori ambientali sono caratteristiche del mondo sociale, che hanno impatto sulle prestazioni di un individuo in un determinato contesto.

domanda

Buonasera dottore, ho avuto il riconoscimento della L. 104/92 in condizione di non gravità e mi chiedo se con questo posso accedere al collocamento mirato.

risposta

Teoricamente sì, nel senso che la Legge 104/92 rende evidente l'importanza del recupero funzionale e dell'integrazione sociale, familiare, scolastica e soprattutto lavorativa della persona disabile.

L'art. 19 della legge stabilisce che, ai fini dell'avviamento al lavoro, la valutazione della persona con handicap deve tener conto della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo e non solo della sua minorazione fisica e/o psichica. Il programma d'integrazione lavorativa si manifesta attraverso una serie di strumenti di supporto e di accompagnamento, oltre ad incentivi e agevolazioni ai datori di lavoro, affinché adattino il posto di lavoro alle caratteristiche del disabile.

Tuttavia è la legge 68/99, che, abbandonando la filosofia assistenzialistica della legge 482/68, ha strutturato nuove regole impostandole sul principio di un collocamento del disabile che rispetti le potenzialità lavorative del lavoratore senza, penalizzare le aspettative dell'azienda che lo assume. Uno degli aspetti più innovativi della Legge 68/99 è il principio del collocamento "mirato", che si realizza soprattutto attraverso la possibilità di chiamata nominativa.

Per collocamento mirato si intende l'insieme degli "strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione" (art 2).

L'art. 1 della legge 68/99 definisce le categorie a cui si applicano le norme sul collocamento dei disabili. Le persone in età lavorativa (che abbiano compiuto i 16 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile) e disoccupate possono iscriversi alle liste speciali purché appartenenti ad una delle seguenti categorie:

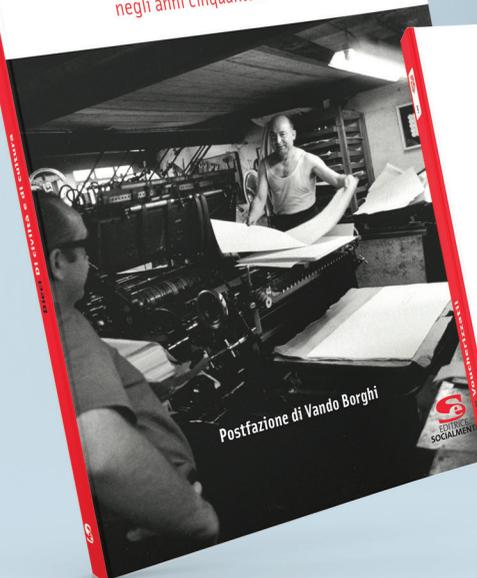
- ◇ invalidi civili (persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali o portatrici di handicap intellettuale) con un riconoscimento di invalidità superiore al 45%;
- ◇ invalide del lavoro con un riconoscimento di invalidità INAIL superiore al 33%;
- ◇ non vedenti (persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi);
- ◇ sordomute (persone colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- ◇ invalide di guerra, invalide civili di guerra, invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra.

Cultura, diritti e individuo. A distanza di un click.

NOVITÀ

Daniele Dieci
DI CIVILTÀ E DI CULTURA

Conoscenza e lavoro operaio
negli anni cinquanta a Modena



Conoscenza, lavoro,
emancipazione:
un parallelo tra gli anni '50
e la situazione attuale

Gianluca De Angelis
Marco Marrone

VOUCHERIZZATI!

Il lavoro al di là del contratto

Un'indagine sul lavoro accessorio
in Italia e in Emilia-Romagna

Introduzione di Andrea Lissandari e Giulio Centamore
Postfazione di Paolo Perulli

L'Italia dei voucher
tra mercificazione
e disuguaglianze: la voce
dei lavoratori, un'analisi
statistica e normativa

Robert Castel

**INCERTEZZE
CRESCENTI**

Lavoro, cittadinanza, individuo

Introduzione di Vando Borghi
Postfazione di Ota De Leonardis

La prima traduzione
italiana di un capolavoro
del maestro
della sociologia europea

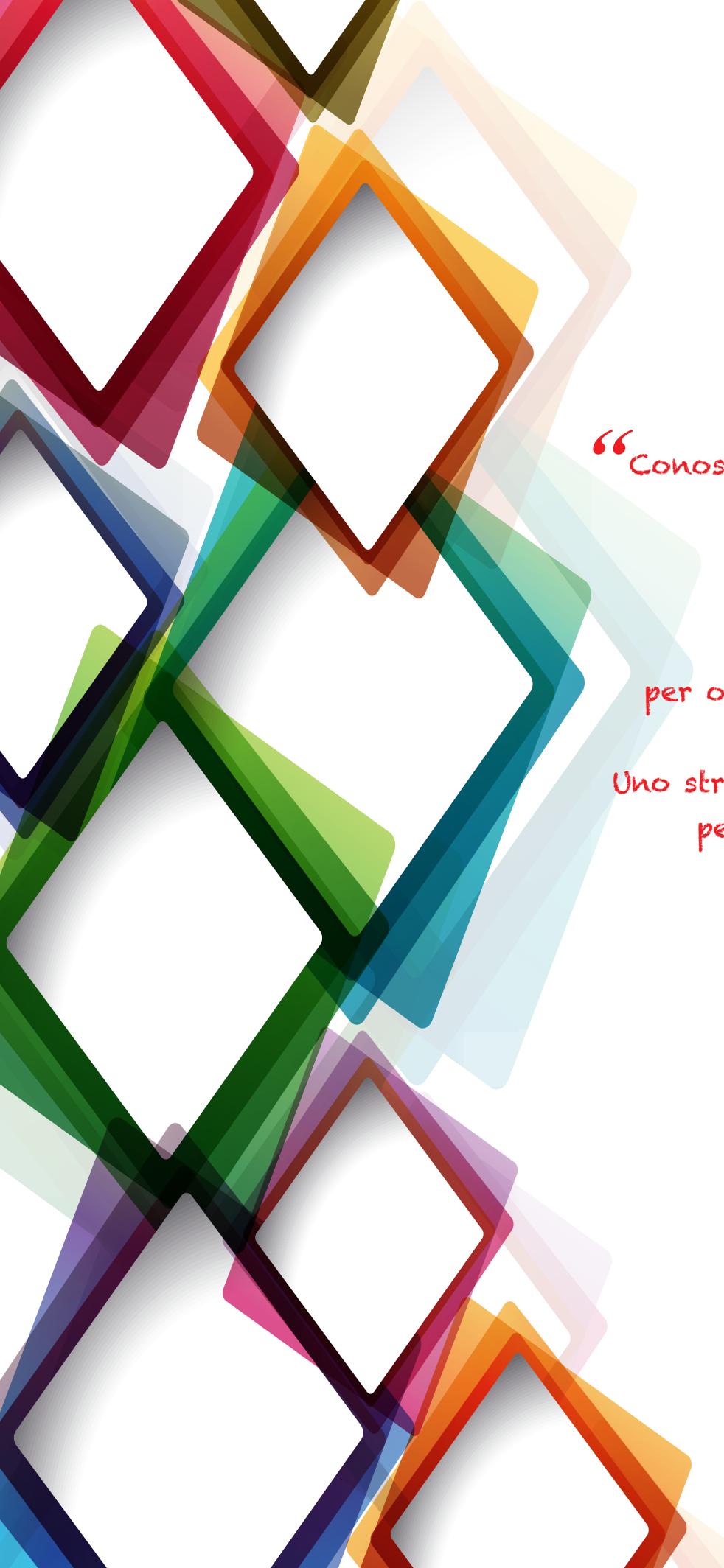
**PARTECIPA
ALLA SEZIONE
"IL DIALOGO"
E SCOPRI LE ALTRE
PUBBLICAZIONI
SUL SITO**

**EDITRICE
SOCIALMENTE**

www.editricesocialmente.it: sapere, conoscenza e dialogo, più vicini.

**VISITA LA PAGINA FACEBOOK
E CONTRIBUISCI ALLE DISCUSSIONI**





“Conoscere il proprio lavoro
significa farlo bene.
La Rivista
dà tutti gli strumenti
e le informazioni
per orientarsi nel labirinto
legislativo italiano.
Uno strumento indispensabile
per esperti dei diritti”