



Giovani&Previdenza

A cura del Coordinamento Nazionale Giovani
e del Dipartimento Nazionale Welfare



Proteggi il tuo futuro!

Ti spieghiamo come e perché



Quando andrò in pensione?

Sebbene la prima risposta che viene in mente a qualche giovane collega, alla domanda “quando potrò andare in pensione”, sia un laconico “mai”, la verità è che, nel passato, vari Governi sono intervenuti sia posticipando la data di pensionamento sia modificando le modalità di calcolo delle pensioni.

Nello specifico, per la pensione di vecchiaia, il Governo Monti ha stabilito i nuovi requisiti di età, che subiranno un progressivo incremento. La riforma “Fornero”, in particolare, ha portato, ad oggi, a 66 anni e 7 mesi il limite anagrafico per il pensionamento di vecchiaia e velocizzato il processo di adeguamento dell’età pensionabile delle donne nel settore privato a 66 anni e 7 mesi dal 2018. Questi requisiti sono saliti a 67 anni dal 1° gennaio 2019.

Per quanto concerne le pensioni di anzianità (oggi dette pensioni anticipate) ha abolito il previgente sistema delle quote, con un considerevole aumento dei requisiti contributivi (ad oggi 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne)



Di che importo sarà la pensione INPS?

È estremamente difficile azzardare pronostici, ma le proiezioni statistiche/demografiche indicano che la pensione INPS potrebbe essere pari a ca. il 50 - 60% dell'ultimo stipendio (contro l'80% circa delle precedenti pensioni cosiddette retributive).

Proprio per questo motivo diventa molto interessante aderire al fondo pensione che la FABI, insieme alle altre Organizzazioni sindacali, ha ottenuto con la contrattazione: è necessario, insomma, compensare l'inadeguatezza della pensione pubblica con la costruzione di una pensione "integrativa".



Perché in molti sostengono che dovrei cominciare ad occuparmi adesso della mia pensione?

Proprio iniziando ad occuparsi - e preoccuparsi - da giovani del proprio futuro, si possono costruire piani previdenziali sia in linea con le aspettative future sia compatibili con le possibilità economiche del presente.

È, pertanto, importante non rimandare il contributo ai fini pensionistici in là nel tempo. Ogni anno perso è un fardello che, per essere recuperato, dovrà prevedere versamenti significativamente più consistenti nel futuro.



Perché l'INPS non può più garantirmi una pensione in linea con lo stipendio?

Perché il cosiddetto metodo contributivo (e cioè il sistema di calcolo per determinare l'importo della pensione) fa riferimento a tutta una serie di parametri, quali: l'ammontare dei contributi versati durante tutta la vita lavorativa, la crescita (o decrescita) del PIL, la speranza di vita al momento del pensionamento e, cioè, alla durata media del periodo di erogazione della pensione. La combinazione di questi elementi non è in grado di "costruire" una pensione di importo pari o quasi all'ultimo stipendio.



Cosa posso fare per mantenere il mio tenore di vita una volta in pensione?

Innanzitutto occorre prepararsi per tempo, integrando la pensione INPS (il cosiddetto primo pilastro, la previdenza pubblica obbligatoria) con la Previdenza complementare (il secondo pilastro).

In base a delle recenti stime, per i pensionati del futuro sarà sempre più difficile mantenere lo stesso tenore di vita di cui si è goduto durante l'età lavorativa.

Un dato per tutti: se con il sistema retributivo si percepiva all'incirca l'80% dell'ultimo stipendio, con il contributivo si arriva ad una media del 55%. Un gap che si può colmare in maniera sostanziale grazie alla previdenza complementare.

Ma che cos'è la Previdenza complementare?

È il concetto di integrare la pensione obbligatoria dell'INPS attraverso strumenti riconosciuti ed agevolati fiscalmente dalla legge. Lo strumento principe della previdenza complementare è il “fondo pensione”.

Tale strumento ha un funzionamento concettualmente molto semplice: si versa un determinato capitale per un certo periodo, i contributi versati vengono accantonati, rivalutati nel tempo e utilizzati per costruire una rendita vitalizia. Grazie a tale rendita è possibile integrare la pensione INPS, non trovandosi a dover rivedere radicalmente il proprio tenore di vita nel momento in cui andremo in pensione.

La previdenza complementare, oggi, si basa sul cosiddetto regime della contribuzione definita. Nello specifico, la somma che un lavoratore ha accantonato per la pensione, cioè la posizione individuale, dipende: 1) dall'importo dei contributi versati alla previdenza complementare; 2) dalla durata del periodo di versamento (versamenti per più anni ovviamente producono un maggior accumulo di contributi); 3) dai rendimenti ottenuti, al netto dei costi, con l'investimento dei contributi versati.

Al momento del pensionamento la posizione individuale viene poi trasformata in una rendita che costituisce la pensione complementare.



Che cos'è un Fondo Pensione?

È uno strumento della previdenza complementare previsto dalla legge, nato appositamente per integrare la pensione obbligatoria. Ne esistono di due tipi:

Fondi Pensione negoziali che sono costituiti dal sindacato e dal datore di lavoro, a seguito di una contrattazione a livello nazionale o aziendale; la contribuzione al fondo negoziale è composta da tre elementi: contributo del datore di lavoro, contributo del lavoratore e Tfr. Tutte le voci hanno sgravi e vantaggi fiscali molto significativi.

Fondi Pensione aperti che sono forme pensionistiche complementari istituite da banche, imprese di assicurazione, società di gestione del risparmio (SGR) e società di intermediazione mobiliare (SIM).

Chi aderisce a tali Fondi può conferire, oltre la quota del Tfr, anche un contributo stabilito autonomamente. Bisogna sapere che il lavoratore può trasferire il Tfr e la propria contribuzione da un fondo negoziale ad un fondo pensione aperto, ma occorre fare attenzione, perché - nella stragrande maggioranza dei casi - perderebbe il contributo del datore di lavoro (salvo specifici accordi Sindacato/Azienda).



Chi vi può aderire?

* Ai Fondi pensione negoziali possono aderire i dipendenti delle aziende a cui si riferisce l'accordo sindacale, mentre ai Fondi Pensioni aperti può aderire chiunque (lavoratori dipendenti, autonomi, etc.). Ai Fondi pensione possono aderire anche i familiari fiscalmente a carico, purché il regolamento del Fondo lo preveda, come nella gran parte dei casi, beneficiando degli stessi costi ridotti di gestione di questi Fondi. L'adesione al fondo pensione può, infine, avvenire anche in forma 'tacita': se il lavoratore non esprime, entro 6 mesi dall'assunzione, alcuna scelta in merito alla destinazione del proprio TFR, il lavoratore stesso viene iscritto automaticamente al Fondo pensione individuato dall'accordo/regolamento aziendale. Questo, essendo un atto automatico non discendente da una precisa scelta individuale, riduce di fatto l'adesione al versamento del solo TFR, con la conseguente perdita del contributo aziendale.

* Relativamente ai Fondi aperti l'adesione è consentita su base individuale, ma anche, su base collettiva. L'adesione, anche qui, può avvenire in forma tacita (vedi sopra). I lavoratori appartenenti a una determinata impresa possono, infatti, aderire ad un Fondo pensione aperto, su base collettiva, secondo quanto stabilito dai contratti di lavoro, dagli accordi o dai regolamenti aziendali.

Va precisato che l'espressione "adesione su base collettiva" significa solo che il fondo pensione aperto praticherà delle condizioni di miglior favore agli aderenti rispetto alle adesioni libere. In ogni caso, insomma, dev'essere il singolo lavoratore a decidere di iscriversi al fondo, o con scelta esplicita o in forma tacita (silenzio-assenso).

Ai Fondi aperti può aderire chiunque, ad esempio lavoratori autonomi oppure soggetti che non svolgono alcuna attività lavorativa, nonché i familiari fiscalmente a carico.



È obbligatorio aderire ad un fondo pensione?

La previdenza complementare è una possibilità aggiuntiva, o per meglio dire integrativa, offerta al lavoratore. Attraverso i fondi pensione, che sono strumenti normati e individuati a tale scopo (ed acquisiti grazie all'azione del sindacato) il lavoratore può ottenere un'integrazione, attraverso prestazioni pensionistiche aggiuntive, della pensione corrisposta dagli enti di previdenza obbligatoria (l'INPS, ad esempio). Una caratteristica fondamentale dei fondi pensione e, in generale, della previdenza complementare, è data dal fatto che l'adesione è libera e su base volontaria; essa infatti non è obbligatoria, ma dipende dal lavoratore e dalla sua volontà e lungimiranza di aderirvi.

Tuttavia, proprio perché l'adesione avviene su base libera e volontaria, ritardare l'adesione (che comporta - sulla base di rivendicazioni del Sindacato, un contributo versato dal datore di lavoro) significa subire un danno economico non recuperabile. Insomma, finché non si aderisce al fondo, si perde il contributo del datore di lavoro! (Sarebbe un po' come "buttare nel cestino" un pezzo di stipendio!!!)



Che cosa significa adesione tacita?

Entro sei mesi dall'assunzione, il lavoratore/lavoratrice deve decidere dove destinare il proprio TFR. Vi sono tre possibilità:

- * destinare il TFR da maturare alla forma pensionistica complementare;
- * lasciare il TFR in azienda;
- * non effettuare alcuna scelta.

In questo ultimo caso si ha l'adesione cosiddetta tacita: il TFR confluisce automaticamente nella forma di pensione complementare individuata per quell'azienda o per quel contratto di lavoro.

Trascorsi due anni dall'adesione, il lavoratore può chiedere il trasferimento della posizione maturata presso un'altra forma pensionistica complementare, senza sostenere oneri che limitino l'esercizio di tale facoltà.

Va segnalato che, in caso di adesione tacita, il lavoratore viene iscritto automaticamente al fondo pensione di riferimento individuato come sopra descritto e, tuttavia, l'adesione prevede solo il versamento del TFR.

In poche parole, il lavoratore perde un consistente beneficio: quello del versamento del contributo da parte dell'azienda! Quantificando, in termini di ordine di grandezza, tale contributo per lo stipendio di un neo-assunto, si

può ragionevolmente affermare che l'adesione tacita potrebbe in alcuni casi provocare anche un mancato beneficio. Per dare un'idea, sarebbe come rinunciare ai buoni pasto dell'intero anno!

Ricordiamoci che il contributo aziendale è come un pezzo di stipendio ed è stato acquisito attraverso la contrattazione sindacale.

Consigliamo, pertanto, ad ognuno di verificare la propria posizione.



Nell'esperienza sindacale "sul campo" abbiamo trovato spesso lavoratori, in servizio anche da 5 o 6 anni ed in condizione di adesione tacita.

Qualora ci si trovasse in tale situazione, esiste tranquillamente il rimedio: basta procurarsi il modulo per aderire al fondo pensione previsto per la propria azienda (tramite gli uffici del Personale o, nella gran parte dei casi, dal sito internet del fondo stesso), compilarlo e consegnarlo.



Il lavoratore passerà così dallo stato di “aderente tacito” (spesso detto anche “silente”) a quello di aderente a tutti gli effetti, con diritto alla contribuzione aziendale (anche se questa verrà versata solo a partire da quel momento). Non sarà, comunque, possibile recuperare quella persa per tutti i periodi precedenti.

Che cos'è il TFR?

Tecnicamente il TFR rappresenta una quota di retribuzione differita che matura progressivamente nel corso del rapporto di lavoro.

In parole semplici, il TFR è quella somma che è pagata dal datore di lavoro al dipendente quando questi termina il rapporto di lavoro.

L'importo accantonato annualmente è pari al 6,91% della retribuzione ed è rivalutato ad un tasso pari all'1,50% fisso, aumentato del 75% dell'aumento del costo della vita certificato dall'ISTAT.

C'è da dire poi che il legislatore ha agevolato il trattamento fiscale dei contributi del TFR versati a forme di previdenza complementare (fondo pensione). Le prestazioni pensionistiche che sono corrisposte in forma

previdenziale sono assoggettate ad una ritenuta a titolo d'imposta nella misura del 15%, con un'ulteriore agevolazione fiscale che si aggiunge solo dopo il quindicesimo anno di contributi, consistente in una riduzione di 0,3 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo di partecipazione, fino ad un limite massimo di riduzione del 6%.



Giusto a titolo di esempio, un lavoratore con 35 anni di adesione ad un fondo pensione avrebbe una tassazione sul TFR pari al solo 9% ossia il 15% meno il 6%.

Come funziona un fondo pensione? (conto individuale, linee di investimento, rendiconto annuale)

I contributi versati dall'iscritto vanno in un'apposita posizione individuale (comunemente detta “zainetto”).

Le somme totali vengono gestite dal Fondo secondo le linee strategiche di investimento decise dal Consiglio d'Amministrazione.

In estrema sintesi, il patrimonio del Fondo viene affidato a più società di gestione (che dovranno rispettare rigorosamente i mandati - e cioè i tipi d'incarico - ricevuti dal Fondo), che lo gestiranno prestando la massima attenzione al frazionamento del rischio e al rendimento.

Nella maggior parte dei fondi, tuttavia, pur restando nell'ambito delle linee strategiche decise dal Consiglio d'amministrazione, il singolo lavoratore potrà scegliere fra più opzioni d'investimento messe a disposizione dal fondo, dette "comparti", che normalmente prevedono tipologie d'investimento finanziario più o meno prudente (e quindi con diverse percentuali di presenza di azioni/obbligazioni od altri strumenti finanziari), oppure linee di investimento assicurativo, ecc..

Il fondo è tenuto a comunicare periodicamente all'iscritto la sua posizione individuale, riepilogando i suoi versamenti, quelli del datore di lavoro, il rendimento ottenuto e le eventuali anticipazioni richieste.



Che vantaggi avrei ad aderire al fondo pensione?

Aderendo ad un fondo pensione negoziale, al contributo del singolo si somma quello del datore di lavoro, il cui ammontare è determinato dagli specifici accordi stipulati in ogni singola impresa con le organizzazioni sindacali presenti in azienda.

Inoltre, in diverse realtà, ulteriori istituti contrattuali incrementano il contributo del datore di lavoro al fondo pensione; un esempio su tutti riguarda il buono pasto, che i colleghi ricevono con un importo facciale specifico indicato sul buono pasto, ma che prevede in alcuni casi un contributo datoriale aggiuntivo che finisce direttamente sul fondo pensione.

A questo notevole vantaggio, si aggiunge anche quello fiscale, e cioè: 1) i contributi versati sono deducibili dal reddito fino al limite di euro 5.164,57 annui; 2) l'erogazione della prestazione è tassata con aliquote particolarmente favorevoli.



È quindi vero che ci sono dei vantaggi fiscali ad aderire al fondo pensione?

Assolutamente sì! I contributi sono deducibili dal reddito complessivo fino ad un importo massimo di euro 5.164,57, riducendo conseguentemente l'imposta da pagare in quanto il lavoratore su quegli importi pagherebbe altrimenti l'aliquota ordinaria. Inoltre, al momento del pensionamento, le prestazioni usufruiranno di una tassazione agevolata: questo perché la relativa aliquota fiscale diminuisce all'aumentare degli anni di partecipazione alla previdenza complementare.



Il fondo pensione come gestirà i miei contributi?

Il Fondo Pensione ha il primario compito di tutelare gli interessi degli iscritti e delle iscritte.

Quindi, semplificando, ha come obiettivo la protezione del capitale gestito, nonché quello di incrementarlo.

Viene definita una “asset allocation”, attraverso un processo decisionale mediante il quale si determina in quali classi di attività (azioni, obbligazioni, ecc...) investire le risorse del Fondo pensione.

L'asset allocation ha l'obiettivo di diversificare il portafoglio al fine di massimizzare il rendimento e ridurre il rischio associato.



È vero che se volessi, potrei cambiare la mia scelta sul versamento del TFR, o di quanto versare al fondo?

Qualora si decidesse di versare il TFR al Fondo, tale scelta sarebbe, allo stato dei fatti, da considerare è irrevocabile.

Qualora si richiedesse esplicitamente il mantenimento del TFR in azienda, si potrebbe, invece, in qualunque momento, esercitare la nuova diversa volontà di destinarlo al Fondo.

Detto questo, si consideri che, lasciando il TFR in azienda, non si potrà beneficiare dei vantaggi descritti in precedenza, e nemmeno dei rendimenti raggiunti dal fondo pensione a cui il collega può aderire; rendimenti che storicamente sono stati decisamente più elevati rispetto al lasciato in azienda.



È vero che potrei cambiare la scelta sull'investimento dei miei contributi nel fondo pensione?

Qualora il Fondo sia dotato di più linee di investimento (asset class), ognuno potrà - sempre nei limiti del regolamento del Fondo - variare la propria scelta di investimento (ad esempio, da una linea obbligazionaria ad una azionaria).

La frequenza, l'eventuale numero massimo di variazioni annue consentite nonché gli eventuali costi sono contenuti nel regolamento del fondo,

solitamente presente sul sito Internet del proprio fondo pensione di riferimento.



Esistono controlli sulla correttezza della gestione del fondo pensione, in considerazione anche del ruolo sociale che svolge?

Certamente. Tenuto conto dell'importanza sociale di tale forma di risparmio, i Fondi Pensioni rispondono ad una specifica autorità di vigilanza, la COVIP (commissione di vigilanza sui fondi pensioni), che rappresenta l'autorità amministrativa indipendente, che ha il compito di vigilare sul buon funzionamento del sistema dei fondi pensione a tutela degli aderenti e dei loro risparmi destinati a previdenza complementare. Tale attività viene messa in pratica verificando approfonditamente la correttezza dell'operato nonché la prudente gestione dei Fondi Pensioni.



Qualora ce ne fosse la necessità, è possibile richiedere un anticipo al fondo pensione?

Sì, la legge indica chiaramente i casi in cui si può ricorrere alle anticipazioni.

Gli aderenti alle forme pensionistiche complementari possono richiedere un'anticipazione della posizione individuale maturata: a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento della posizione, 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; b) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento della posizione, per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli; c) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per ulteriori

esigenze degli aderenti, senza alcuna necessità di fornire motivazione o giustificativi di spesa.



Il fondo pensione è dotato di diverse tipologie di investimento, qual è quella più consigliabile?

Dipende a che punto dell'attività lavorativa ci si trova.

Se si è appena entrati nel mondo del lavoro, potrebbe essere consigliabile una linea di investimento con un profilo di rischio/rendimento “medio/alto”, mentre se ci si trova a metà del percorso lavorativo, converrebbe, invece, optare per una linea con un profilo di rischio/rendimento “medio/basso” e, infine, se ci si approssima al momento del pensionamento, negli ultimi anni di permanenza in servizio conviene sicuramente una linea che garantisca la massima protezione possibile della posizione maturata, con un grado di rischio/rendimento “basso”. In estrema sintesi, più si avvicina l'età in cui

matureranno i requisiti per fruire della pensione, più è importante garantire la massima protezione del montante accumulato nel corso degli anni, orientandosi su una scelta di investimento con un rischio più contenuto.

Tuttavia, quanto sopra indicato vale come considerazione “di massima” e, ovviamente, non tiene conto delle necessità individuali. I fondi, generalmente, lasciano al singolo aderente la scelta in merito a quale linea di investimento aderire e fino a quando.

Alcuni fondi danno poi la possibilità di mantenere la contribuzione già versata su una linea di investimento ed i versamenti in corso su un'altra linea di investimento: questo per consentire ad ogni iscritto al fondo pensione di trovare la tipologia d'investimento che più aderisce al proprio profilo di rischio.



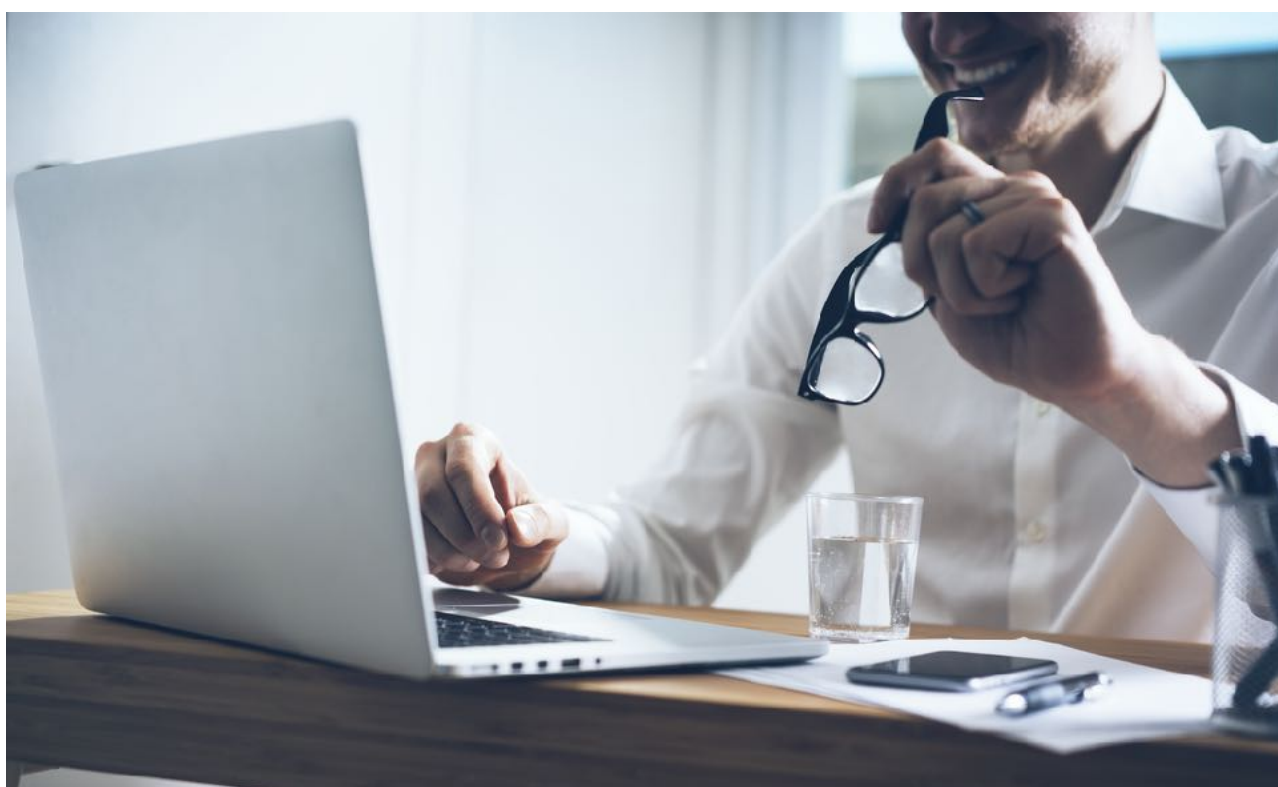
Il rendimento che il fondo pensione ricava dai miei contributi mi verrà dato sempre o ci sono casi in cui mi può venire trattenuto?

Il rendimento maturato rientra nella posizione individuale dell'iscritto/iscritta, per cui è e rimane di pertinenza dello stesso/a. In dettaglio, riguardo al regime di pignorabilità e sequestrabilità, vige il regime di intangibilità dello zainetto in fase di accumulo, mentre le prestazioni della previdenza complementare sono sottoposte agli stessi limiti in vigore per le pensioni del sistema obbligatorio.



È possibile trasferire la propria posizione su un fondo pensione che si ritiene migliore?

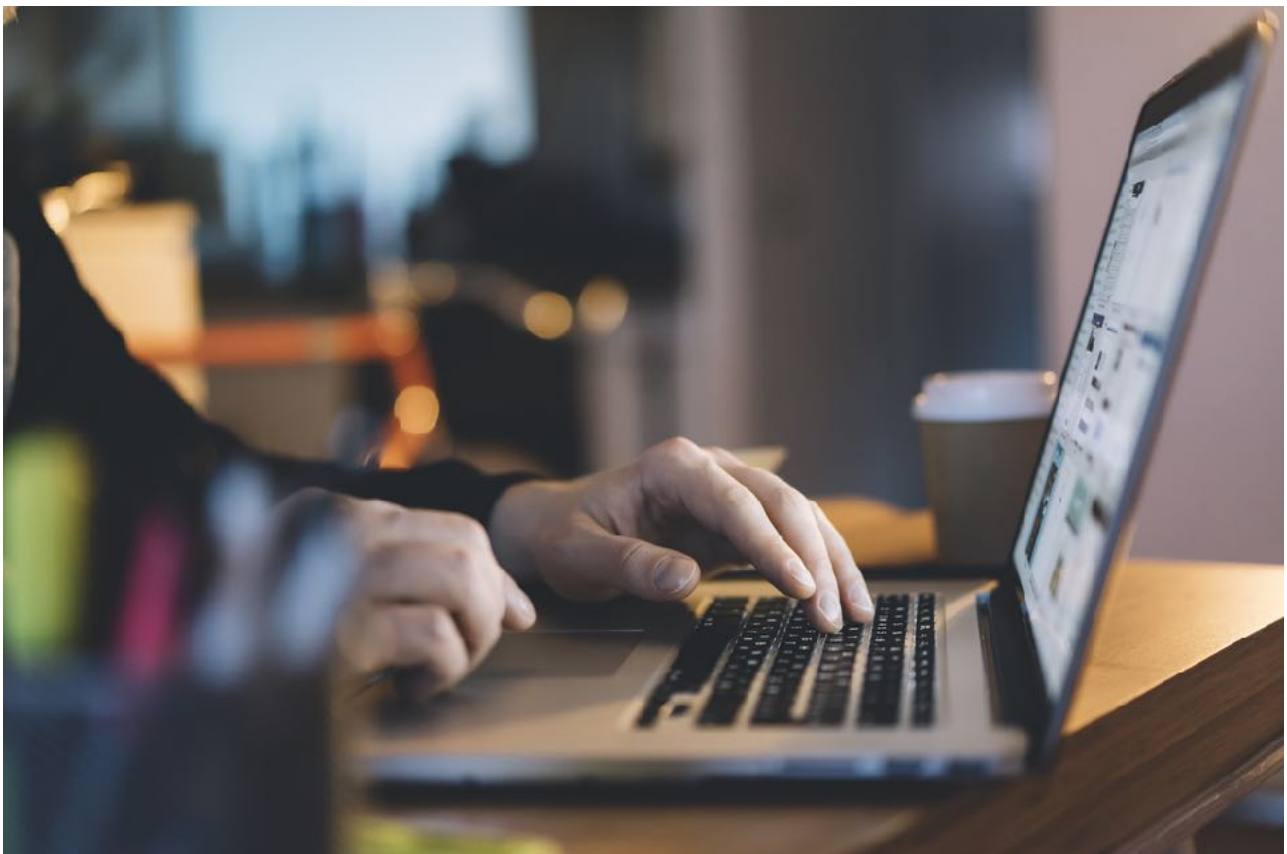
Certamente, rispettando i tempi minimi di permanenza nel Fondo indicati nello Statuto. L'unica avvertenza è che, se si è iscritti ad un FP negoziale, ove si gode anche del contributo aziendale, in caso di trasferimento della posizione ad altro Fondo, il contributo datoriale generalmente decade.



Una volta in pensione, potrò ritirare la mia posizione nel fondo sotto forma di capitale in modo da riprendermi indietro il mio TFR?

Dipende. Se si è "vecchi iscritti", e cioè iscritti ad una forma previdenziale complementare ante 28/4/93, esiste la possibilità di ritirare l'intera posizione maturata. I cd. "nuovi iscritti" e cioè gli iscritti post 28/4/93 hanno facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata.

Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Va segnalata, tuttavia, una significativa eccezione a tale regola, introdotta dal legislatore con l'intento di evitare la messa in pagamento di rendite di importo esiguo. La legge, infatti, prevede che, qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risultasse inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata. In pratica, tale situazione si produce qualora lo "zainetto" finale (quello rimanente "in mano" al fondo dopo aver effettuato eventuali anticipazioni) sia inferiore ad una soglia all'incirca di 80.000 euro lordi (non possiamo essere più precisi perché tale parametro varia da un fondo pensione all'altro in base alle "convenzioni" in essere, all'età e al sesso. In caso di necessità di verifica consigliamo di rivolgersi agli uffici del fondo, eventualmente con l'assistenza del proprio sindacalista FABI).



Ho sentito parlare di "tasso di sostituzione", che cos'è?

Il tasso di sostituzione è il rapporto fra la prima pensione e l'ultima retribuzione; indica l'importo della pensione in percentuale dell'ultima retribuzione percepita. Tale indicatore viene utilizzato per lo più per valutare l'adeguatezza o meno della prestazione pensionistica rispetto al reddito precedentemente percepito. A titolo di esempio, dire che un lavoratore ha un tasso di sostituzione del 70% equivale a dire che la pensione sarà pari al 70% dell'ultima retribuzione.



Che cos'è la rendita?

Raggiunti i requisiti per la pensione obbligatoria, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo, si può trasformare la posizione maturata al Fondo in una rendita (in genere erogata o da un'impresa di assicurazioni con cui il fondo pensioni è convenzionata o dal fondo pensioni stesso) e, cioè, in una

erogazione periodica (in genere mensile) il cui importo è calcolato utilizzando coefficienti demografici/attuariali. L'iscritto al fondo può, nel momento in cui lascia la vita lavorativa, richiedere la prestazione sotto forma di rendita, che sarà pagata periodicamente per il resto della vita. La rendita viene calcolata in base all'entità delle somme accumulate e all'età del lavoratore al momento della richiesta. Quindi, quanto maggiori saranno le somme accumulate e l'età al momento della richiesta, tanto maggiore sarà la rendita.



La rendita del fondo è reversibile? Con quali regole ed a favore di chi?

La rendita può essere reversibile, a favore del coniuge o di altra persona designata.

In pratica è il lavoratore che decide, solo al momento della richiesta, che tipo di rendita preferisce. Nel caso la si voglia reversibile, al momento del pensionamento lo si deve indicare al fondo pensioni. Tale tipo di rendita è adatta per chi desidera che, dopo la sua morte, la rendita continui ad essere erogata, in misura totale (100%) o parziale, al beneficiario indicato. L'entità della rendita sarà in questo caso calcolata anche in base all'età dei beneficiari.

Per quanto ovvio, quindi, bisognerà, a tale momento, decidere se si desideri una rendita non reversibile di importo più elevato oppure una rendita di importo meno elevato ma che - in caso di decesso - venga erogata al beneficiario/ai beneficiari designato/i.



Quando devo scegliere il tipo di prestazione finale che desidero dal fondo fra capitale e rendita?

Nel momento in cui si matureranno i requisiti di pensionamento previsti dal sistema previdenziale di base. La prestazione potrà essere percepita in forma di rendita (pensione complementare) o in capitale, nel rispetto dei limiti fissati dalla legge. Chi scegliesse di percepire una prestazione in forma di rendita, si vedrà erogare per tutta la durata della vita, una pensione complementare pagata periodicamente proporzionale al capitale accumulato e all'età a quel momento raggiunta, determinata applicando al montante accumulato dei «coefficienti di conversione» che tengono conto dell'andamento demografico della popolazione italiana e sono differenziati per età e per sesso. In alternativa il fondo pensione potrà erogare prestazioni in forma di capitale, secondo ben precise condizioni imposte dalla legge.



E se un aderente al fondo venisse a mancare prima della pensione cosa ne sarebbe della sua posizione? A chi andrebbe?

In caso di decesso dell'aderente prima della maturazione del diritto al pensionamento, il capitale accumulato potrà essere corrisposto, oltre che agli eredi, ad altri beneficiari che siano stati in precedenza designati dall'aderente stesso, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti, la posizione individuale resta acquisita al Fondo o devoluta a finalità sociali.

Ben differente è la disciplina applicata nel caso avvenga il decesso dell'aderente durante la fase di erogazione della pensione complementare. L'iscritto al momento del pensionamento, se previsto dal proprio fondo pensione, potrà scegliere tra diverse tipologie di rendita che garantiranno prestazioni complementari tanto più ridotte, quanto maggiore sarà il grado di tutela offerto ai familiari. Con la scelta di una rendita vitalizia reversibile l'aderente è in grado di garantire, nell'eventualità di un suo decesso, la corresponsione della pensione complementare al beneficiario da lui designato.



Cosa si intende per primo, secondo e terzo pilastro quando si parla di previdenza complementare?

Sostanzialmente abbiamo tre possibili fonti di reddito pensionistico:

- da parte del sistema pubblico obbligatorio (primo pilastro),
- da parte dei fondi pensione collettivi (secondo pilastro) e
- dalla previdenza integrativa individuale volontaria (terzo pilastro).

In cosa si distinguono i diversi "pilastri previdenziali"?

Per quanto riguarda il sistema pensionistico pubblico, gestito dall'INPS, si è passati da un sistema retributivo, in cui non vi era stretta correlazione tra contributi versati e prestazione percepita ma la prestazione era direttamente correlata alle retribuzioni dei soli ultimi anni lavorati, ad un sistema contributivo, in cui invece ognuno percepisce una pensione derivante dai versamenti effettuati nel corso dell'intera vita lavorativa; il tutto passando dal sistema cosiddetto "misto" nella fase di transizione tra i due.

L'ente pubblico erogatore delle prestazioni del "primo pilastro" è l'INPS - Istituto Nazionale Previdenza Sociale.

Parlando del secondo pilastro, i fondi pensione sono stati regolamentati nel 1993 sebbene fosse possibile aderirvi già prima (i fondi pensione già esistenti al momento dell'emanazione della legge vengono detti "fondi preesistenti" e risultano molto diffusi nel settore del credito), non sono stati molto utilizzati in Italia almeno fino alla riforma del 2005, entrata in vigore nel 2007, che dava la possibilità, ai dipendenti, di conferire anche il TFR in un fondo pensione, anziché lasciarlo in azienda.

Il terzo pilastro invece è costituito da quegli strumenti previdenziali che ciascuno può decidere di sottoscrivere liberamente (es. fondi pensione aperti ad adesione individuale e PIP - piani individuali di previdenza) ed è formato da strumenti finanziari che consentono di scegliere tempi e modi dell'erogazione; si consideri però che generalmente i fondi pensione negoziali, ossia istituiti con accordo sindacale, evidenziano costi più bassi

rispetto ai fondi pensione aperti (in caso di adesione individuale) e ancor di più rispetto ai cosiddetti "piani Individuali di previdenza".



È estremamente importante saper scegliere la forma di previdenza di secondo ed eventualmente terzo livello. Costi più elevati incidono in modo molto significativo sul risultato finale (sia in rendita che in capitale).

Si tenga presente che, nel nostro settore, esistono numerose aziende in cui il lavoratore può optare per l'adesione ad un fondo pensione scegliendo fra più opzioni con forme di investimento diverse e costi diversi, nelle quali realtà esistono - ad esempio - fondi pensione aperti ma con costi più bassi di quelli ordinari in quanto concordati con i rappresentanti dei lavoratori, o fondi negoziali esterni alle aziende o gruppi bancari in quanto questi ultimi hanno chiuso o non hanno mai avuto propri fondi negoziali aziendali/di gruppo.

Saper comparare le diverse opzioni, in queste realtà, è importante ai fini delle prestazioni finali. In caso di necessità potrete affidarvi senza problemi al Vostro rappresentante sindacale FABI



**A cura del Coordinamento Nazionale Giovani
e del Dipartimento Nazionale Welfare**



Aggiornato a novembre 2020