

CGIL

materiali 2

a cura
dell'Ufficio
Comunicazione
della CGIL di
Bergamo

Febbraio 2007

FONDI PENSIONE

Costi, rendimenti e agevolazioni fiscali.

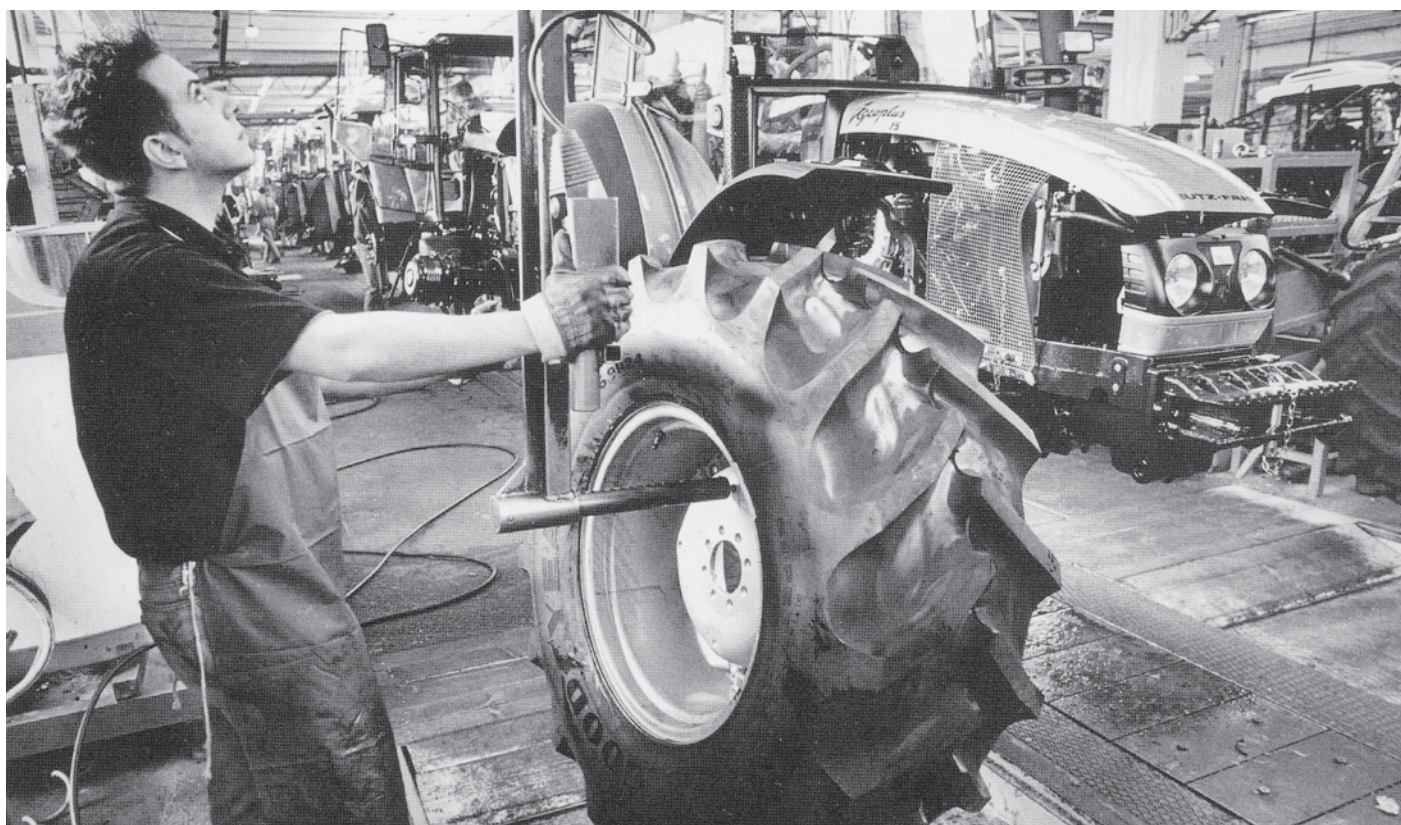


foto di Uliano Lucas

Il contesto generale

L'assetto del sistema della previdenza complementare dal 1° gennaio 2007 è diventato operativo. **Una scelta del Governo Prodi che condividiamo, anche se rimangono ancora aperti diversi problemi molto importanti**, quali quelli di rendere esigibile l'utilizzo del sistema di previdenza complementare per l'insieme dei settori pubblici e per tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nelle nuove tipologie di rapporto di lavoro.

La caratteristica del nuovo sistema

Il sistema avviato dal 1° gennaio 2007 sancisce un aumento della concorrenza tra le diverse forme di previdenza complementare con la loro piena equiparazione. Il rafforzamento del ruolo di controllo della Commissione di Vigilanza sui Fondi

CGIL



Pensione, da noi condiviso, deve fare in modo che tutti i soggetti coinvolti nel sistema di previdenza complementare mantengano un pieno rispetto della libertà di scelta delle lavoratrici e dei lavoratori.

Negli ultimi mesi dell'anno 2006, i rappresentanti commerciali di diverse banche e compagnie di assicurazione, hanno iniziato la ricerca di uno sviluppo dei rapporti diretti con le rappresentanze del personale delle imprese private, con l'obiettivo prioritario di convincerle a convenzioni per l'utilizzo dei loro prodotti previdenziali. Lo scopo principale di queste promozioni di mercato è quello di intercettare una parte dei flussi del Tfr delle lavoratrici e dei lavoratori che saranno da loro esplicitamente destinati alla previdenza complementare a partire dal 1° gennaio 2007.

Perché i fondi negoziali collettivi

Il decreto legislativo 252/05, pur confermando il ruolo della contrattazione collettiva, ha voluto riconoscere un ruolo anche ai fondi aperti individuali o collettivi e ai piani individuali assicurativi, che come ormai risaputo da tutti sono meno controllabili e più remunerativi per i gruppi bancari e assicurativi, a discapito delle aspettative degli aderenti. A non capire i vantaggi delle forme individuali, è anche un numero significativo di imprese, le quali ritengono sia meglio evitare di complicarsi la vita con oneri amministrativi aggiuntivi (se il fondo negoziale collettivo è uno solo per l'insieme della categoria o per settori omogenei, la gestione dei flussi è decisamente molto più facile) e meno costosa per tutti.

foto di Renato De Pascale



È dunque sempre utile ribadire che i fondi pensione negoziali collettivi:

- non hanno scopo di lucro;
- sono improntati a criteri di trasparenza, controllo effettivo e prudenza nella gestione delle risorse, avendo un'unica finalità, cioè la prestazione previdenziale e presentano livelli di oneri e spese per gli aderenti notevolmente più bassi rispetto alle altre forme pensionistiche complementari;
- organizzati sotto forma associativa, garantendo il rispetto del principio di pariteticità nella rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro nella composizione degli organi di amministrazione e controllo;
- sono promossi dalla contrattazione collettiva di lavoro che pur in un sistema di previdenza complementare a capitalizzazione è in grado di sviluppare elementi di equità sociale e solidarietà. Per le lavoratrici e i lavoratori poi, i fondi negoziali collettivi evidenziano degli standard di efficienza che i fondi aperti (che pure sono meglio delle forme individuali assicurative) non riescono a battere per il semplice fatto che questi ultimi devono ricompensare le costose strutture (reti di sportelli, di promotori e di agenti) con le quali vengono collocati.

Quali sono i vantaggi dell'iscrizione al Fondo previdenziale contrattuale?

Costruire nel tempo una pensione integrativa per integrare la pensione pubblica a carico dell'INPS.

Nello specifico i vantaggi sono:

- **l'utilizzo del contributo** a carico dell'azienda previsto dai contratti di lavoro. In quasi tutti i casi, è nella misura dell'1% - 1,5% della retribuzione lorda annuale. *Esempio:* retribuzione lorda annua 17.000 mila euro; contributo annuo azienda 170,00 euro (1%). Il contributo andrà aumentando in proporzione alla crescita del reddito. Non si ottiene il contributo nei seguenti casi: se non ti iscrivi alle forme collettive e se ti iscrivi alle forme individuali;
- **l'utilizzo dei benefici fiscali:** il contributo trattenuto dalla retribuzione del dipendente e versato al Fondo Pensione è dedotto dal reddito imponibile fiscale. I contributi

saranno deducibili sino a **5.164,57 euro l'anno**. La rendita vitalizia o il riscatto, sarà tassata con una ritenuta definitiva del **15%**, con una riduzione dello 0,30% per ciascun anno di permanenza successivo al quindicesimo. La misura massima della riduzione è del 6% per cui, in ogni caso, dopo 35 anni di partecipazione si applica l'aliquota del **9%**.
Si rammenta che il Tfr lasciato in azienda è tassato partendo da un minimo del 23%.

Nel confronto con la rivalutazione del Trattamento di Fine Rapporto, i dati comunicati a dicembre 2006 dalla Covip (*Commissione di Vigilanza dei Fondi di Previdenza*) lasciano pochi dubbi: dalla fine del 2002 ad oggi il rendimento offerto dai fondi pensione di categoria è più **che doppio di quello del Tfr**. I rendimenti, vale a dire gli incrementi positivi conseguiti a seguito della gestione finanziaria delle risorse, saranno sottoposti all'imposta sostitutiva dell'11%, aliquota più bassa rispetto a qualsiasi altra forma di risparmio.

RICORDA: l'adesione ad una forma pensionistica integrativa comporta tendenzialmente la permanenza obbligatoria all'interno del sistema fino al momento del pensionamento. **La legge in ogni caso prevede** al verificarsi di particolari eventi quali: licenziamento, dimissioni, mobilità, Cigs, ecc..., **la possibilità di mantenere il capitale presso il Fondo, riscattare o trasferire il capitale ad un altro Fondo previdenziale.**

La tassazione sulle prestazioni

Dal 1° gennaio 2007 le prestazioni dei Fondi Pensione (rendita o capitale), al netto degli interessi già assoggettati ad imposta dell'11%, **sono tassate con aliquota unica del 15% ridotta, in ragione di uno 0,30% per ogni anno di iscrizione eccedente il 15°, fino al limite di riduzione del 6%**. Le somme maturate fino al 31.12.2000 e dall'1.1.2001 al 31.12.2006 sono tassate in base alle previgenti normative.

La tassazione dal 1/1/2007

fase contributiva	fase di accumulazione	fase di erogazione
deducibilità contributi: max 5.164,57 euro	rendimenti finanziari tassati all'11%	<ul style="list-style-type: none"> tassazione separata del capitale con aliquote del 15% o 23% tassazione separata della rendita con aliquota del 15%

Costi di gestione e rendimenti

Questi temi assumono un'importanza primaria per tutti gli aderenti attuali e futuri al sistema di previdenza complementare. È opportuno che sia noto a tutti che la struttura della commissione onnicomprensiva a carico dell'aderente ha un impatto molto significativo sul montante finale maturato, di conseguenza sul valore della prestazione che la lavoratrice e il lavoratore potranno percepire al momento del pensionamento. Il quadro di riferimento dei costi di gestione delle diverse forme di previdenza complementare che di seguito viene presentato, proviene dalla Relazione generale per l'anno 2005 della Covip. Dal quadro delineato dalla Covip i fondi pensione negoziali collettivi trovano una importante ed esplicita conferma sugli oneri di gestione attualmente vigenti; conferma che evidenzia un livello di costo molto più contenuto rispetto ai fondi aperti (individuali o collettivi) e ai piani individuali assicurativi.

Per evitare di presentare ipotesi di costo non verificate, è opportuno attenerci ai dati pubblicati dalla Covip nelle Relazioni generali degli anni 2004 e 2005. I dati dell'anno 2006 e quelli previsti per l'anno 2007 saranno disponibili entro giugno. Per questi periodi e per il futuro ci limiteremo ad indicazioni di massima derivanti da specifiche ricerche di società e/o centri universitari.

Per quanto riguarda l'anno 2004 i costi medi annui di gestione amministrativa e finanziaria sono stati (valori in percentuale riferiti al patrimonio):

Fondi negoziali contrattuali	0,45%
Fondi aperti a 3 anni	1,80%
Pip a 3 anni	8,1%

Per quanto riguarda l'anno 2005 i costi medi annui di gestione amministrativa e finanziaria sono stati (valori in percentuale riferiti al patrimonio):

Fondi negoziali contrattuali	0,47%
Fondi aperti a 3 anni	1,80%
Polizze Individuali pensionistiche (Pip) a 3 anni	5,10%

Per quanto riguarda gli anni futuri le apposite ricerche sopra richiamate, prospettano costi medi annui a 35 anni così strutturati (valori in percentuale riferiti al patrimonio):

Fondi negoziali contrattuali	0,22%
Fondi aperti	1,24%
Pip	1,84%

“Secondo i dati della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (Covip), i fondi negoziali collettivi mostrano un costo molto più contenuto rispetto ai fondi aperti e registrano in media un rendimento superiore al rendimento del Tfr rivalutato in azienda”.

Fondi pensione. Rendimenti pluriennali ^{(1) (2)}
(valori percentuali)

	dal 31.10.03 al 31.10.06 (3 anni)	dal 31.10.04 al 31.10.06 (2 anni)	dal 31.10.05 al 31.10.06 (1 anno)	dal 31.12.05 al 31.10.06 (10 mesi)
fondi pensione negoziali	17,2	12,4	5,4	3,0
fondi pensione aperti	19,5	16,0	6,1	2,1
obbligazionari puri	6,2	3,5	0,8	0,5
obbligazionari misti	12,5	8,7	2,9	1,2
bilanciati	19,3	15,9	6,1	2,3
azionari	26,2	22,7	8,9	2,8
per memoria				
Rivalutazione del Tfr ⁽³⁾	7,8	5,2	2,4	2,1

(1) Rendimenti calcolati come variazione degli indici di capitalizzazione. I rendimenti relativi ai fondi sono rappresentativi della performance media al netto degli oneri (di gestione e fiscali) gravanti sui fondi.

(2) Dati provvisori e parzialmente stimati con riferimento a ottobre 2006.

(3) Tasso di rivalutazione al netto dell'imposta sostitutiva introdotta a partire dal 1° gennaio 2001 (tasso di rivalutazione: 1,5% fisso più il 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi Istat rispetto al dicembre dell'anno precedente).

Fonte: Covip

Cosa può capitare prima del pensionamento

Cambio d'azienda

Quando si risolve il rapporto di lavoro, l'associato può:

- mantenere la posizione presso il fondo; non versa alcuna contribuzione ma beneficia dei rendimenti realizzati dal Fondo;
- trasferire la posizione presso il fondo negoziale applicato nella nuova azienda. L'anzianità di iscrizione maturata presso il fondo di provenienza è valida anche nel nuovo Fondo;
- riscattare la posizione.

Premorienza: decesso prima della maturazione del diritto alle prestazioni

L'intera posizione viene riscattata dagli eredi o in mancanza da altra persona designata. Il capitale, al netto degli interessi già assoggettati ad imposta, viene tassato col 15%, ridotto di uno 0,30% per ogni anno di iscrizione eccedente il 15°, fino al limite di riduzione del 6%.

Trasferimento in costanza di rapporto di lavoro

Decorsi due anni dall'iscrizione il lavoratore può trasferire la posizione ad altra forma pensionistica complementare.

Riscatti

CASO A)

Quando: in caso di invalidità permanente o in caso di inoccupazione per più di 48 mesi.

Ammontare: riscatto totale.

Fiscalità: sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 15% ridotta dello 0,30% per ogni anno eccedente il 15° anno di partecipazione fino al limite massimo di riduzione del 6%.

CASO B)

Quando: in caso di cessazione del rapporto di lavoro che comporti inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi o in caso di mobilità, cassa integrazione guadagni.

Ammontare: riscatto parziale nella misura massima del 50% della posizione maturata.

Fiscalità: sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 15% ridotta dello 0,30% per ogni anno eccedente il 15° anno di partecipazione fino al limite massimo di riduzione del 6%.

CASO C)

Quando: nel caso di perdita dei requisiti di partecipazione (cessazione del rapporto di lavoro) sulla base del DL 252/2005, delle direttive COVIP e di quanto previsto dagli statuti dei fondi pensione negoziali e della contrattazione collettiva.

Ammontare: riscatto totale.

Fiscalità: sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta del 23%.

foto di Renato De Pascale



Anticipazioni

CASO A)

Spese sanitarie, a seguito di gravissime situazioni, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per sé, per il coniuge e per i figli.

Quando: in qualsiasi momento.

Ammontare: 75% della posizione individuale maturata al momento della richiesta.

Fiscalità: sull'importo erogato al netto dei redditi già assoggettati ad imposta si applica una ritenuta a titolo di imposta del 15% ridotta dello 0,30% per ogni anno eccedente il 15° anno di partecipazione fino al limite massimo di riduzione del 6%.

CASO B)

Acquisto o ristrutturazione della prima abitazione per sé o per i figli.

Quando: dopo otto anni di iscrizione

Ammontare: il 75% della posizione individuale maturata al momento della richiesta.

Fiscalità: sull'importo erogato al netto dei redditi già soggetti ad imposta si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23%.

CASO C)

Ulteriori esigenze.

Quando: dopo otto anni di iscrizione.

Ammontare: il 30% della posizione individuale maturata al momento della richiesta.

Fiscalità: sull'importo erogato al netto dei redditi già assoggettati ad imposta si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23%.

L'anzianità maturata presso altri fondi è valida ai fini del raggiungimento degli otto anni; le anticipazioni possono essere richieste ogni volta che sussistano i requisiti di cui sopra e non operano i vincoli di contemporaneità previsti nelle aziende.

Queste modalità non valgono per il Tfr in azienda dove si applicano le norme attualmente in vigore.

Reversibilità

È reversibile o no la rendita che l'aderente inizia a percepire alla maturazione dei requisiti per il pensionamento complementare?

L'aderente, al posto della rendita vitalizia immediata, può richiedere l'erogazione delle prestazioni in una rendita vitalizia reversibile.

Questa rendita è corrisposta all'aderente finché è in vita e successivamente alla persona da lui designata.

Tutti i fondi dalla A alla Z

- **Alimentaristi e agricoli (per informazioni FLAI CGIL 035.3594.220)**

Alifond, per i lavoratori dell'industria alimentare e dei settori affini (www.alifond.it)

Filcoop, per i 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 lavoratori dipendenti da cooperative e consorzi agricoli (www.filcoopensionistico.it)

- **Artigiani (per informazioni CGIL ARTIGIANI 035.3594.180)**

Artifond, per i lavoratori dipendenti del settore artigiano (www.artifond.it)

- **Autostradali (per informazioni FILT CGIL 035.3594.330)**

Astri, per i lavoratori del settore autostradale

- **Chimici, farmaceutici, gommoplastica (per informazioni FILCEM CGIL 035.3594.170)**

Fonchim, per i lavoratori dell'industria chimica e farmaceutica e dei settori affini (www.fonchim.it)

Gommoplastica, per i lavoratori dell'industria della gomma cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche (www.fondogommoplastica.it)

- **Lavoratori del commercio e dei servizi (per informazioni FILCAMS CGIL 035.3594.190)**

Fonte, per i lavoratori del commercio, del turismo e dei servizi (www.fondofonte.it)

Fundum, per esercenti del commercio, del turismo e del terziario (www.fundum.it)

Marco Polo, per i lavoratori del turismo, terziario e servizi (www.fondomarcopolo.it)

- **Lavoratori delle cooperative (per informazioni FILT 035.3594.330, FILCAMS 035.3594.190, FP 035.3594.310)**

Cooperlavoro, per lavoratori, soci e dipendenti delle cooperative (www.cooperlavoro.it)

- **Edili (per informazioni FILLEA CGIL 035.3594.260)**

Arco, per i lavoratori dell'industria e piccola media impresa dei settori: legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi/forestali (www.fondoarco.it)

Concreto, per i lavoratori dell'industria del cemento, della calce, del gesso e dei materiali per le costruzioni (www.fondoconcreto.it)

Edilpre, per i lavoratori delle piccole e medie imprese operanti nel comparto delle costruzioni (www.edilpre.org)

Foncer, per i lavoratori del settore ceramico e refrattario (www.foncer.it)

Prevedi, per i lavoratori delle imprese industriali e artigiane edili (www.prevedi.it)

- **Lavoratori dell'editoria e cartai (per informazioni SLC CGIL 035.3594.300)**

Byblos, per i lavoratori dell'industria della carta, del cartone e dell'editoria (www.fondobyblos.it)

- **Lavoratori dell'energia (per informazioni FILCEM CGIL 035.3594.170)**

Fondenergia, per i lavoratori del settore dell'energia (www.fondenergia.it)

Pegaso, per i lavoratori delle imprese di servizi di pubblica utilità (www.fondopegaso.it)

Fopen, per i dipendenti del gruppo Enel (www.fondopensioneopen.it)

- **Metalmeccanici (per informazioni FIOM CGIL 035.3594.270)**

Cometa, per i lavoratori metalmeccanici, più quelli del settore orafo e argentiero (www.cometafondo.it)

- **Lavoratori delle Poste (per informazioni SLC CGIL 035.3594.300)**

Fondoposte, per i dipendenti di Poste Italiane (www.fondoposte.it)

- **Lavoratori della scuola (per informazioni FLC CGIL 035.3594.140)**

Espero, per i lavoratori della scuola (www.fondoespero.it)

- **Lavoratori delle telecomunicazioni (per informazioni SLC CGIL 035.3594.300)**

Telemaco, per i lavoratori delle aziende di telecomunicazioni (www.fondotelemaco.it)

- **Tessili (per informazioni FILTEA CGIL 035.3594.210)**

Previmoda, per i lavoratori dell'industria tessile-abbigliamento, calzature e altri settori industriali del sistema moda (www.previmoda.it)

- **Lavoratori dei trasporti (per informazioni FILT CGIL 035.3594.330)**

Eurofer, per i lavoratori delle Ferrovie dello Stato (www.fondoeurofer.it)

Prevaer, per i lavoratori aeroportuali e dei settori affini (www.prevaer.it)

Previvolo, per i piloti e tecnici di volo (www.previvolo.org)

Priamo, per i lavoratori dipendenti addetti ai servizi di trasporto pubblico (www.fondopriamo.it)

- **Altri fondi**

Fondo Famiglia, per casalinghe, studenti, disoccupati, lavoratori con contratto di collaborazione, lavoratori part-time, stagionali e interinali, lavoratori con contratto a progetto, tutti quei soggetti che non sono tutelati da altre categorie di fondi pensione (www.fondofamiglia.it)

Fondapi, per i lavoratori delle piccole e medie imprese (www.fondapi.it)

Previcoper, per i dipendenti delle cooperative di distribuzione (www.previcoper.it)

Le differenze tra fondi negoziali e fondi aperti

	fondi chiusi o negoziali	fondi aperti
i promotori	Aziende e associazioni sindacali, professionali e di categoria, attraverso uno specifico accordo	Società di gestione del risparmio (SGR) e di intermediazione mobiliare (SIM), banche e compagnie di assicurazione
gli aderenti	I lavoratori dipendenti pubblici o privati appartenenti all'azienda o alla categoria per la quale è stato promosso il fondo (adesione obbligatoria). I lavoratori autonomi per i quali sussiste un contratto o accordo collettivo in tal senso (adesione facoltativa)	I lavoratori autonomi e i liberi professionisti. I soggetti non percettori di reddito I soci lavoratori di cooperative I lavoratori dipendenti per i quali non sussiste un fondo chiuso di riferimento Amministratori e sindaci di società
le modalità di adesione	Unicamente su base collettiva	Su base collettiva (laddove sussiste un accordo in tal senso) o individuale
finanziamento delle prestazioni	A capitalizzazione individuale	A capitalizzazione individuale
contributi al fondo	Contributo a carico del lavoratore Contributo a carico del datore di lavoro (solo per i lavoratori dipendenti) Quota del TFR (solo per i lavoratori dipendenti)	Contributo a carico del lavoratore Contributo a carico del datore di lavoro (solo per i lavoratori dipendenti con adesione collettiva) Quota del TFR (solo per i lavoratori dipendenti con adesione collettiva)
rapporto tra contribuzione e prestazione	A partire dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 124/1993, unicamente a contribuzione definita	A contribuzione definita A prestazione definita (solo per lavoratori autonomi e da parte di imprese assicurative)
gli organi del fondo	L'Assemblea dei delegati Il Consiglio di amministrazione Il Presidente e il Vicepresidente Il Collegio dei Revisori dei conti	Non ha organi propri. Può essere previsto un Responsabile del Fondo che sovrintende alla gestione complessiva.
la gestione	Spetta al Consiglio di amministrazione del fondo, che sceglie un gestore finanziario attraverso un processo di selezione regolamentato dalla COVIP.	Spetta esclusivamente al soggetto promotore.
intermediari autorizzati alla gestione finanziaria	Società di gestione del risparmio Società di assicurazione Società di intermediazione mobiliare (SIM) Banche	Società di gestione del risparmio Società di assicurazione Società di intermediazione mobiliare (SIM) Banche
la politica di investimento	È fissata nel regolamento del fondo. Può essere articolata su più linee di investimento ed è soggetta ai limiti fissati nel D.m. 703/1996.	Viene decisa dal promotore. Può essere articolata su più linee di investimento ed è soggetta ai limiti fissati nel D.m. 703/1996.
il controllo sulla gestione	È esercitato da un apposito organo di vigilanza (COVIP). Sui soggetti gestori rimangono fermi i poteri di controllo esercitati dalle rispettive autorità di vigilanza. Inoltre, la Banca depositaria accerta la legittimità di alcune operazioni di pertinenza del fondo.	È esercitato da un apposito organo di vigilanza (COVIP). Sui soggetti gestori rimangono fermi i poteri di controllo esercitati dalle rispettive autorità di vigilanza. Inoltre, la Banca depositaria accerta la legittimità di alcune operazioni di pertinenza del fondo.

TFR

una scelta consapevole

Dal 1° gennaio fino al 30 giugno 2007, il lavoratore dipendente dovrà scegliere se destinare da quest'anno il proprio TFR, ai fondi di Previdenza complementare o di mantenerlo presso il proprio datore di lavoro. **A seconda dell'anzianità retributiva obbligatoria maturata, i lavoratori hanno diverse possibilità di scelta.**

Una scelta consapevole, per aiutare a garantire a tutti i lavoratori e le lavoratrici, una volta andati in pensione, un tenore di vita simile a quello avuto nel periodo lavorativo.



Con INCA CGIL il lavoratore dipendente può avere una consulenza personalizzata.

Per quanto riguarda le caratteristiche dei diversi fondi negoziali occorre rivolgersi al sindacato CGIL che segue il proprio contratto.

INCA CGIL in provincia di Bergamo è facile da raggiungere ed è in grado di offrire consulenza gratuita a tutti i lavoratori sulle problematiche previdenziali.

Chiedi al tuo delegato sindacale della CGIL o telefona allo 035.3594.120 per un appuntamento.

Consulta anche il sito www.cgil.bergamo.it