

# Previdenza e TFR

**Guida informativa sul sistema previdenziale attuale e sulla riforma del TFR.**

## Sommario

● Prefazione.....	4
● Quando andrò in pensione?.....	4
Sistema retributivo, contributivo e misto.....	7
Il calcolo del “gap previdenziale”.....	8
Da retributivo a contributivo: il problema è per gli autonomi ed i parasubordinati.....	10
Con quanto andrò in pensione? Stime, stime e soltanto stime.....	12
● Come integrare la pensione?.....	12
Cosa sono i fondi pensione?.....	13
Come funzionano i fondi pensione.....	15
I versamenti.....	15
La gestione finanziaria.....	15
Gli anticipi.....	17
Le prestazioni pensionistiche ed i casi di riscatto.....	17
Trasferibilità.....	18
Non solo fondi pensione.....	19
● La riforma del TFR.....	20
Le 10 cose da sapere.....	20
In sintesi, cosa conviene fare?.....	21
Domande frequenti.....	22
Cosa succede al TFR maturato fino ad oggi?.....	22
Non voglio aderire ad un fondo pensione: cosa devo fare?.....	22
Se non comunico nessuna scelta al datore di lavoro cosa succede?.....	22
Come scelgo il fondo pensione?.....	22
La scelta è revocabile?.....	22
Posso riprendere i soldi versati al fondo pensione, prima della pensione?.....	23
A scadenza, potrò riprendere i soldi versati nel TFR?.....	23
In caso di decesso del lavoratore, che fine fanno i soldi versati nel fondo pensione?.....	23
Se non scelgo i fondi pensione, il mio TFR finirà all'INPS?.....	23
La riforma vale anche per i dipendenti del settore pubblico che non hanno il TFR?.....	23
Se perdo il lavoro prima della pensione, che fine fanno i soldi versati nel fondo pensione?.....	24
Se non scelgo il fondo negoziale posso destinarvi il TFR?.....	24
● Una pianificazione previdenziale indipendente.....	25

## Prefazione

Quando si parla di pensioni, tutti si pongono tre domande:

1. **Quando** andrò in pensione?
2. Con **quanto** andrò in pensione?
3. Se l'importo non mi soddisfa: **come** posso fare per integrare la mia pensione?

A queste tre domande “classiche”, recentemente si è aggiunto – per i lavoratori dipendenti – il dilemma del TFR: trasferire o non trasferire il TFR ai fondi pensione? Se decido di trasferirlo, a quale fondo? Devo prendere in considerazione solo il fondo negoziale di categoria o ci sono soluzioni migliori?

Rispondere correttamente a queste domande richiede una buona dose di conoscenze, quindi un po' di tempo (e pazienza) per informarsi. Lo scopo di questa guida è quello di affrontare questo tema nel modo più semplice possibile, mettendosi nei panni di lavoratori che ancora non hanno avuto modo di acquisire alcuna nozione in materia pensionistica.

## Quando andrò in pensione?

Per rispondere alla domanda “quando posso andare in pensione?” è indispensabile prima chiarire un paio di concetti di base. A seguito del proliferare di riforme legislative in materia pensionistica, ad oggi, non esiste una regola generale, valida per tutti, che stabilisca i requisiti per l'accesso alla pensione. Dipende, in pratica, dalla propria storia lavorativa.

Il **PRIMO** concetto su cui fare chiarezza riguarda quanti anni di contribuzione, prima del **31 dicembre 1995**, si possono vantare nella propria storia lavorativa. Il 31 dicembre 1995, infatti, è una sorta di spartiacque fra vecchio e nuovo sistema. Chi aveva più di 18 anni di contribuzione prima di quella data, rientra nel sistema **retributivo**, il quale ha le proprie regole sia per i *requisiti* necessari per andare in pensione, sia per il calcolo della stessa e quindi per l'*ammontare* della pensione. Chi ha iniziato a lavorare dopo quella fatidica data, rientra esclusivamente nel sistema **contributivo**, ed ha regole diverse.

Esiste poi una terza categoria, ovvero quelli che prima del 31 dicembre 1995 hanno lavorato, ma non hanno versato 18 anni di contributi. Questi ultimi rientrano nel sistema **misto**. Il sistema misto ha le stesse regole del sistema retributivo per quanto riguarda i requisiti, ma il calcolo della pensione avviene in parte con le regole del sistema retributivo ed in parte con le regole del sistema contributivo.

Il **SECONDO** concetto da chiarire è: di quale pensione stiamo parlando?

In primo luogo bisogna distinguere gli interventi assistenziali da quelli strettamente pensionistici.

La così detta “pensione sociale”, che oggi si chiama “assegno sociale” non ha nulla a che vedere con le pensioni di cui parliamo in questa guida poiché si tratta di una integrazione al reddito degli ultra

sessantacinquenni che sono sotto la soglia di povertà (ad oggi, meno di 5.000 euro all'anno).

L'assegno sociale non è collegato con la storia lavorativa del soggetto.

Le pensioni vere e proprie, invece, sono prestazioni collegate con la personale storia lavorativa e con i relativi contributi versati.

Nel sistema **retributivo e misto**, esiste la distinzione fra **pensione di vecchiaia** e **pensione di anzianità**. Nel sistema contributivo, invece, si parla di "**pensione unica**" (sebbene, i requisiti per accedervi ricalchino i concetti di pensione di anzianità e di vecchiaia, come vedremo).

Per accedere alla **pensione di vecchiaia**, nel sistema retributivo o misto, bisogna possedere un requisito contributivo ed uno anagrafico:

1. almeno 20 anni di contributi versati
2. avere 60 anni per le donne e 65 anni per gli uomini ;

Per la **pensione di anzianità**, le cose sono un po' piu' complicate. Per accedere alla pensione di anzianità bisogna avere almeno **35 anni di contribuzione ed l'età**. Se si possiede questo requisito contributivo, il diritto spetta al compimento dei 57 anni di età per i lavoratori dipendenti, e 58 anni per gli autonomi. Diversamente dalla pensione di vecchiaia, non c'è distinzione fra uomini e donne. Ad oggi, si può comunque accedere alla pensione di anzianità se si hanno 39 anni di contribuzione per i dipendenti e 40 per gli autonomi, indipendentemente dall'età.

Tabella A		
Anni	Dipendenti	Autonomi
2008	60	61
2009	60	62
2010	61	62
2011	61	62
2012	61	62
2013	61	62
2014 in poi	62	63

La riforma Maroni ha previsto, a partire dal 2008, l'innalzamento del requisito di età a 60 anni e 61 anni rispettivamente per la categoria dei dipendenti e degli autonomi, tale requisito viene progressivamente innalzato fino al 2014 in poi, data in cui serviranno 62 anni per i dipendenti e 63 per gli autonomi (si veda tabella A). In alternativa, il diritto alle prestazioni di anzianità è conseguibile, indipendentemente dall'età, purché si possano far valere 40 anni di contribuzione.

Come detto, la pensione di vecchiaia e di anzianità valgono per il sistema retributivo o misto. Chi ha iniziato a lavorare dopo il 31 Dicembre 1995 (o vuole passare al sistema contributivo, nei casi previsti) può accedere alla pensione con i requisiti previsti nel sistema contributivo (in questo caso, si parla di **pensione unica**).

Dal 1 gennaio 2008, si potrà accedere alla pensione unica nei seguenti casi:

- 1) con almeno 5 anni di contribuzione avendo 65 anni per gli uomini e 60 per le donne (vecchiaia);
- 2) con 40 anni di contribuzione, a prescindere dall'età (anzianità);
- 3) con 35 anni di contribuzione ed il requisito anagrafico previsto dalla tabella A (anzianità).

Fino a tutto il 2007, è possibile maturare, per entrambi i sessi, sia per i lavoratori dipendenti sia per gli autonomi, il diritto alla pensione con un minimo di 5 anni di contribuzione, anche nel caso in cui l'età sia

inferiore ai 65 anni, ma superiore ai 57 e solo nell'ipotesi in cui l'importo della prestazione pensionistica da erogare sia superiore al valore dell'assegno sociale dell'anno di riferimento maggiorato del 20%.

### Schema riassuntivo in vigore dal 2008

	Pensione anzianità	Pensione vecchiaia
Retributivo e misto (dopo il 2008)	- 40 di contribuzione <i>oppure</i> - almeno 35 anni di contribuzione <b>e</b> e il requisito anagrafico (a regime, 62 anni per i dipendenti e 63 per gli autonomi; si veda Tabella A)	Almeno 20 anni di contributi e 65 anni per gli uomini e 60 per le donne
Contributivo (dopo il 2008)	- 40 anni di contribuzione <i>oppure</i> - almeno 35 anni di contribuzione <b>e</b> il requisito anagrafico (a regime, 62 anni per i dipendenti e 63 per autonomi; si veda Tabella A)	Almeno 5 anni di contribuzione e 65 anni di età per gli uomini e 60 per le donne

**Nota bene:** E' in corso un dibattito politico volto a modificare le norme previste dalla riforma Maroni per l'accesso alla pensione pubblica.

### Con quanto andrò in pensione?

La quantificazione della pensione che spetta al raggiungimento dei requisiti dipende dal regime pensionistico (retributivo, misto o contributivo), dai contributi versati, dalla rivalutazione degli stessi, dall'età a cui si accede alla pensione e dall'inflazione.

E' impossibile quantificare con esattezza l'importo delle pensione, ma è possibile fare delle stime basate su alcune ipotesi che dovranno essere verificate con una certa frequenza. Se mancano pochi anni alla pensione, le stime che si possono fare saranno relativamente accurate, se mancano molti anni alla pensione, le stime saranno inevitabilmente molto approssimative e serviranno prevalentemente per aiutare a compiere delle scelte relative ad eventuali integrazioni pensionistiche.

Non vogliamo, in questa guida, indicare analiticamente le formule per calcolare la pensione nelle varie ipotesi (per questo è preferibile rivolgersi a professionisti specializzati), desideriamo, invece, fornire alcune indicazioni per comprendere **i principi fondamentali** utili per valutare se realmente dobbiamo (pre)occuparci della propria pensione valutando la necessità di un piano di risparmio pensionistico.

Stranamente, molti lavoratori che dovrebbero realmente preoccuparsi della propria pensione preferiscono non occuparsene, mentre altri che – tutto sommato – non hanno particolari motivi di preoccupazione avvertono il problema della pensione come assolutamente impellente.

Cerchiamo, quindi, di indicare alcuni principi fondamentali relativi al calcolo della pensione e poi

proveremo a chiarire meglio i concetti con alcuni esempi pratici.

## Sistema retributivo, contributivo e misto

Nel sistema **retributivo** l'importo della pensione dipende dagli anni di contribuzione e dalla media del reddito percepito negli ultimi anni (il numero di anni presi in considerazione è stato, progressivamente, aumentato: attualmente sono 10 per i dipendenti e 15 per gli autonomi). Ad esempio se un lavoratore dipendente ha 40 anni di contribuzione, avrà diritto ad una pensione pari all'80% (2% per ogni anno di contribuzione) della media delle retribuzioni degli ultimi 10 anni<sup>1</sup>.

Nel sistema di calcolo **contributivo**, invece, l'importo della pensione dipende dai contributi **effettivamente** versati. Ogni anno, i contributi versati (33% della retribuzione per i dipendenti, 20% del reddito per gli autonomi, 18% per i parasubordinati) vengono rivalutati utilizzando la media degli ultimi 5 anni del PIL (prodotto interno lordo) formando così il montante contributivo (cioè il capitale sulla base del quale si calcola la pensione). Alla data del pensionamento, il montante contributivo verrà convertito in pensione attraverso un *coefficiente di trasformazione* la cui entità dipende dall'età del pensionamento secondo le stime di speranza di vita media. Naturalmente più bassa è l'età nella quale si va in pensione e più basso è il coefficiente di trasformazione in rendita (e quindi della pensione).

Nel sistema **misto**, come è facilmente intuibile, si applica la metodologia di calcolo del sistema retributivo per la quota di pensione riferita ai periodi di contribuzione precedenti al 31 Dicembre 1995, mentre si applica il sistema contributivo per i periodi successivi.

Il sistema retributivo presenta diversi vantaggi per i lavoratori. In primo luogo è un sistema che presenta poche incertezze. Tutto si basa, come detto, sugli anni di lavoro e sulla media dei redditi degli ultimi 10 anni. Se il lavoratore ha avuto redditi molto bassi nei primi anni e molto alti nei 10 anni finali, ottiene una pensione più alta rispetto a quella che deriverebbe dal complesso dei contributi versati. Solitamente, gli ultimi redditi (anche al netto dell'inflazione) sono più alti dei redditi dei primi anni. Per questa ragione, il sistema retributivo è preferibile (salvo eccezioni) rispetto al sistema contributivo.

Il sistema contributivo espone il lavoratore ad una serie di incertezze circa la reale consistenza della pensione poiché l'importo effettivo della stessa dipenderà da tre variabili:

- 1.** la propria storia contributiva (cioè quanti contributi ha versato)
- 2.** la rivalutazione del montante contributivo (collegata alla crescita economica della nazione)
- 3.** i coefficienti di conversione in rendita che saranno in vigore al momento della pensione (collegati alla speranza di vita media).

Come abbiamo detto, il montante contributivo viene rivalutato con la media della crescita economica

---

<sup>1</sup> Il calcolo effettivo della pensione nel sistema retributivo è ben più complesso, ma il senso è sempre lo stesso: la pensione dipende dalla media degli ultimi redditi e dagli anni di contribuzione, non dall'importo delle contribuzioni realmente effettuate.

dell'intera nazione. Nei calcoli che di solito vengono fatti per stimare le pensioni future, si ipotizza una crescita dell'1,5% (al netto dell'inflazione). Si tratta di ipotesi basate sulla storia pregressa, ma non è dato sapere se la crescita economica passata si ripeterà negli anni futuri. Uno scostamento della rivalutazione dell'1% può significare una pensione superiore o inferiore anche del 20% (dipende dagli anni che mancano alla pensione).

Infine, nel sistema contributivo, i coefficienti di trasformazione in rendita sono (o meglio: dovrebbero essere) collegati alla speranza di vita media rilevata dall'ISTAT. Se quando andremo in pensione (che potrebbe essere fra 20 o anche 30 anni) la speranza di vita media sarà molto più lunga, con lo stesso montante contributivo si potrebbe percepire una pensione sensibilmente inferiore.

Nel sistema contributivo, quindi, più che avere una pensione *certamente* inferiore al sistema retributivo, abbiamo una pensione molto più *incerta perché* molto più difficile è la sua stima.

## Il calcolo del “gap previdenziale”

Che reddito occorre in pensione? Difficile da dire, dipende dal tenore di vita desiderato. Gli studiosi dei sistemi pensionistici, normalmente, utilizzano il concetto di “tasso di sostituzione” per indicare il rapporto fra l'ultimo reddito percepito e la pensione attesa (abituamente viene calcolato al lordo della tassazione). La differenza fra la stima dell'ultimo reddito percepito e quella della pensione viene anche chiamata *gap* pensionistico o previdenziale.

Sono numerosi i software utilizzati da assicuratori, promotori finanziari e bancari per calcolare il *gap pensionistico*. Praticamente tutti i siti internet delle banche ed assicurazioni che vendono fondi pensione hanno servizi on-line per il “calcolo della pensione”. Di solito questi software hanno la funzione di spaventare i lavoratori al fine di indurli a sottoscrivere i loro piani pensionistici.

In primo luogo, non è detto che l'ultima retribuzione percepita sia il miglior parametro di riferimento per calcolare l'importo della pensione necessaria. Secondariamente, è tutt'altro che facile stimare l'andamento futuro dei propri redditi (in particolare per gli autonomi). In terzo luogo, spesso questi software calcolano il *gap* pensionistico al lordo dell'imposizione fiscale. L'effetto fiscale, invece, è importante: il *gap* previdenziale al netto dell'imposizione fiscale è assai più basso (mediamente un *gap* previdenziale lordo del 30%, può ridursi ad un 20% a seguito dell'effetto tassazione) ed è ovvio che ciò che interessa il lavoratore è il dato netto. Si tratta, quindi, di maneggiare con cura questi strumenti, avendo le competenze necessarie sia per inserire i dati corretti che per interpretarne i risultati.

Facciamo un esempio pratico per comprendere la differenza fra *gap* pensionistico stimato lordo e netto<sup>2</sup>.

---

2. Per praticità di lettura, di seguito, non metteremo sempre la parola “stimato” dopo “*gap* pensionistico” ma è bene che il lettore ricordi che si tratta sempre e soltanto di **stime** per quanto accurate possano essere.

Ipotizziamo che il sig. Mario Rossi, nato nel gennaio 1969, dipendente di un'azienda privata dal gennaio 1991, abbia oggi un reddito lordo di 22.000 euro. Il suo reddito è sempre stato piuttosto assestato, crescendo mediamente ad un tasso dell' 1% annuo oltre l'inflazione e si prevede che continuerà a crescere a questo ritmo fino a quando andrà in pensione: ciò accadrà nel gennaio del 2032, data in cui potrà accedere alla pensione di anzianità.

Nel gennaio 2032 il suo ultimo reddito **lordo** sarà (secondo la stima di crescita sopra indicata) pari a 46.287 euro. Il reddito netto (con l'attuale imposizione fiscale) sarà pari a 32.998 euro. Il sig. Rossi percepirà una pensione lorda pari a 35.835 euro (ricordiamo che si ipotizza PIL medio pari all'1,5%). Avrà cioè un gap pensionistico lordo pari al **22,58%**. Un venditore di polizze potrebbe dare al sig. Rossi solo questo dato per indurlo a sottoscrivere i propri prodotti pensionistici (magari enfatizzandone i vantaggi fiscali). Il dato determinante per il sig. Rossi invece è il valore della sua pensione netta, che sarà pari a 28.569 euro (sempre nel sistema fiscale attuale). Quindi il suo gap pensionistico “vero”, cioè netto, sarà pari al 13,42%. Al sig. Rossi, inoltre, bisognerebbe dire che se potesse fare lo sforzo di posticipare la sua pensione di un paio d'anni, fino al febbraio del 2034, la sua pensione netta sarebbe di 33.440 euro ed il suo gap pensionistico stimato sarebbe inferiore al 5%!

Il sig. Rossi, quindi, **non ha particolari problemi di pensione**. Se decidesse di trasferire il suo TFR in un fondo negoziale, come ad esempio il fondo COMETA (ipotizziamo che sia un metalmeccanico), avrebbe addirittura una pensione complessiva attesa superiore rispetto alla sua ultima retribuzione.

C'è poi il problema, molto rilevante, della stima del tasso di crescita del reddito. Come abbiamo visto il gap pensionistico pone in relazione l'ultimo reddito con la pensione attesa. Nel sistema contributivo, se si stima una crescita dei redditi sostenuta (ad esempio: inflazione + 3%, o perfino maggiore), pur stimando una pensione, in termini assoluti, maggiore rispetto ad una stima fatta con redditi assestati (inflazione + 1%) il gap pensionistico risulta più elevato.

Per comprendere questo aspetto ipotizziamo che il sig. Rossi abbia un tasso di crescita del reddito brillante (inflazione + 3%) piuttosto che assestato (inflazione + 1%). A parità di tutti gli altri dati, nel febbraio del 2032 la pensione netta stimata del sig. Rossi sarebbe pari 40.329 euro (cioè circa 7.000 euro all'anno in più rispetto all'ipotesi con tassi di crescita del reddito assestato), ma il *gap pensionistico* sarebbe molto più alto: 24,63%, poiché l'ultimo reddito stimato sarebbe più alto.

Bisogna quindi fare molta attenzione ai venditori di piani pensionistici che maneggiano software per il calcolo del gap previdenziale. Con questi strumenti, si possono dire cose, anche vere, ma molto forvianti.

**ESEMPIO 1**

Nome	<b>Rossi</b>
Data di nascita	<b>Gennaio 1969</b>
Data assunzione	<b>Gennaio 1991</b>
Lavoro	<b>Dipendente</b>
Regime pensionistico	<b>Misto</b>
Reddito attuale (lordo)	<b>€ 22.000</b>
Tasso di crescita del reddito	<b>Assestato</b>
In pensione di anzianità dal	<b>Gennaio 2032</b>
In pensione di vecchiaia dal	<b>Febbraio 2034</b>

**Da retributivo a contributivo: il problema è per gli autonomi ed i parasubordinati**

Come abbiamo detto, per stimare l'importo della propria pensione è necessario, in primo luogo partire dalla propria storia contributiva. Dopo aver detto, a grandi linee, come si calcola la pensione ed aver messo in guardia contro i pericoli di informazioni forvianti fornite da soggetti interessati, si possono dare alcune indicazioni molto generali, ma comunque di una qualche utilità.

Il problema del passaggio da retributivo a contributivo è un problema che riguarda principalmente i lavoratori autonomi e parasubordinati. Li riguarda per la semplice ragione che i contributi che questi soggetti versano sono sostanzialmente inferiori a quelli dei lavoratori dipendenti. Prendiamo il caso del sig. Rossi citato nel precedente paragrafo. Se invece di essere un metalmeccanico fosse un lavoratore autonomo (a parità di tutti gli altri dati: redditi, anzianità contributiva, tasso di crescita del reddito assestato, crescita economica attesa, ecc.), il suo gap pensionistico netto sarebbe del 31,10% (a luglio del 2031, quando potrebbe accedere alla pensione di anzianità).

Il sig. Rossi, visto fino ad oggi, è nel regime misto. Facciamo adesso l'esempio del sig. Bianchi, nato nel gennaio 1957, dipendente di un'azienda privata fin dal gennaio 1977, con un reddito attuale di 22.000 euro lordi, come il sig. Rossi, ed un tasso di crescita del reddito assestato (inflazione +1%).

Il sig. Bianchi andrà in pensione di anzianità nel 2018 con un gap previdenziale netto pari al 11,48%.

Come si può osservare, il gap previdenziale netto del sig. Rossi (nel regime misto, con pochi anni di retributivo, esempio 1, pag. 9) non è molto diverso da quello del sig. Bianchi (nel regime totalmente retributivo).

Facciamo adesso l'esempio del sig. Verdi (esempio 3, pag. 11), nato nel gennaio del 1974 ed assunto come metalmeccanico nel gennaio del 1996. Anche il sig. Verdi, oggi, guadagna 22.000 euro lordi ed ha sempre avuto un tasso di crescita del reddito assestato (inflazione + 1%). Il sig. Verdi andrà in pensione di anzianità nel gennaio del 2037 con un gap pensionistico netto del 14,79%. Lavorando per ulteriori due anni, fino al febbraio 2039, maturerebbe la pensione di vecchiaia ed il suo gap pensionistico si ridurrebbe al 5,19%.

Come si vede, quindi, il problema pensionistico non preoccupa tanto i lavoratori dipendenti (che già versano molti contributi ed in più possono accantonare anche il TFR) quanto i lavoratori autonomi ed i parasubordinati.

Per comprendere il problema ipotizziamo che il sig. Verdi, invece di essere dipendente metalmeccanico

sia un lavoratore a progetto. A parità di tutte le altre condizioni, questo nuovo sig. Verdi, andrebbe in pensione di anzianità (nel luglio 2037) con un gap pensionistico netto stimato del 48,15%! Se anche volesse andare in pensione nel febbraio del 2039, il suo gap netto stimato rimarrebbe esageratamente consistente (43,88%!). Questo sig. Verdi non ha neppure il TFR da versare in un fondo pensione e neppure il contributo datoriale qualora decidesse di aderire ad un fondo pensione integrativo. Il sig. Verdi metalmeccanico, quindi, non ha in nessun caso problemi pensionistici, mentre il sig. Verdi parasubordinato ha enormi problemi pensionistici.

In terza ipotesi, se il sig. Verdi fosse un commerciante, il suo gap sarebbe leggermente migliore rispetto al parasubordinato. Nel luglio del 2037 (a parità di tutte le altre condizioni) il suo gap previdenziale netto stimato sarebbe del 36,50% (contro il 48,15% del parasubordinato) mentre se andasse in pensione nel febbraio 2039 sarebbe del 31,50% (contro il 43,88%).

E' ovvio che un autonomo tipicamente ha dei redditi (reali) maggiori rispetto ad un parasubordinato e delle capacità di risparmio più consistenti. L'autonomo, solitamente (senza generalizzare troppo) ha un problema pensionistico significativo che però può risolvere. Il parasubordinato, di solito, ha un problema pensionistico ancora più grande che, di solito, non può risolvere se non cercando un lavoro migliore.

## Con quanto andrò in pensione? Stime, stime e soltanto stime

Concludendo l'argomento "con quanto andrò in pensione?" vogliamo ribadire che il passaggio al sistema contributivo ha reso molto più incerto l'ammontare della pensione reale. I calcoli che abbiamo svolto per gli esempi citati in questa sezione utilizzano come parametri: il tasso di crescita dell'economia italiana (PIL) pari all'1,5% medio annuo, il tasso di inflazione atteso pari al 2% e i coefficienti di conversione in rendita già revisionati al ribasso<sup>3</sup>. Sottolineiamo queste variabili, per ribadire come, sebbene i calcoli siano svolti con la massima accuratezza possibile, si tratta sempre, solo e soltanto di ipotesi. Chi può dire, ad esempio, quali saranno le tabelle di conversione in rendita fra 20 anni o quale sarà il tasso di crescita del PIL fra 10? Si possono fare stime, cercando di ancorarle a dati più oggettivi possibili, ma rimangono pur sempre stime.

Per questa ragione, il principio generale che deve ispirare i lavoratori (anche quelli dipendenti, con minori problemi pensionistici) è quello di accantonare ai fini previdenziali la maggiore quota di reddito possibile. Se al momento di andare in pensione non dovesse essere necessario

<sup>3</sup> Nella misura ipotizzata dall'INPS con cadenza di applicazione decennale con

ESEMPIO 2	
Nome	<b>Bianchi</b>
Data di nascita	<b>Gennaio 1957</b>
Data assunzione	<b>Gennaio 1977</b>
Lavoro	<b>Dipendente</b>
Regime pensionistico	<b>Retributivo</b>
Reddito attuale (lordo)	<b>€ 22.000</b>
Tasso di crescita del reddito	<b>Assestato</b>
In pensione di anzianità dal	<b>Gennaio 2018</b>
In pensione di vecchiaia	

### ESEMPIO 3

Nome	<b>Verdi</b>
Data di nascita	<b>Gennaio 1974</b>
Data assunzione	<b>Gennaio 1996</b>
Lavoro	<b>Dipendente</b>
Regime pensionistico	<b>Contributivo</b>
Reddito attuale (lordo)	<b>€ 22.000</b>
Tasso di crescita del reddito	<b>Assestato</b>
In pensione di anzianità dal	<b>Gennaio 2037</b>
In pensione di vecchiaia dal	<b>Febbraio 2039</b>

trasformare tutto il capitale in rendita, potranno sempre riscattare fino alla metà del capitale accumulato nel fondo pensione. E' possibile, poi, accantonare il risparmio in strumenti meno rigidi dei fondi pensione (perdendo ovviamente i vantaggi fiscali). L'importante è sapere che con il sistema contributivo i lavoratori hanno molta più incertezza circa la loro pensione ed all'incertezza si può rispondere solo con maggiore previdenza.

### Come integrare la pensione?

Se non si è soddisfatti della pensione pubblica (detta anche "primo pilastro") si deve provvedere ad integrarla. In teoria, qualunque forma di risparmio può essere utilizzata ai fini dell'integrazione pensionistica. Tipicamente si sceglie di utilizzare un fondo pensione in primo luogo perché questa tipologia di strumenti è fiscalmente agevolata e consente, quindi, di avere una pensione più alta a parità di reddito accantonato.

Per comprendere l'effetto delle agevolazioni fiscali, torniamo al nostro sig. Rossi (esempio 1, pag. 9), lavoratore metalmeccanico che ha iniziato a lavorare nel gennaio del 1991 e che oggi guadagna 22.000 euro lordi (con una crescita stimata dell'1% all'anno più l'inflazione). Se il sig. Rossi decidesse, ad inizio 2007 di sottoscrivere il suo fondo negoziale trasferendo il TFR, versando un proprio contributo volontario al quale si aggiungerebbe automaticamente quello del datore di lavoro, nel fondo confluirebbero, fino alla pensione di anzianità 42.750 euro. Alla tassazione attuale, di questi versamenti, 6.130 euro sarebbero di risparmio fiscale. Sul rendimento delle somme versate nei fondi pensione, vi è una minore tassazione. Nell'ipotesi di un rendimento del fondo pensione pari all'inflazione +4% (ipotesi ottimistica), vi sarebbe un *capital gain* di 33.032 euro dei quali 4.737 euro dovuti al risparmio fiscale. Il risparmio fiscale complessivo, quindi, sarebbe pari a 10.868 euro. Questa però è una parte della verità (che verrà molto enfatizzata dai venditori di piani pensionistici). E' necessario considerare che sulle prestazioni dei fondi pensione (sia in forma di capitale che in forma di rendita) si applicherà l'imposizione fiscale. Nell'ipotesi del sig. Rossi, le tasse che verranno applicate sulle prestazioni del

### ESEMPIO 4

Nome	<b>Verdi</b>
Data di nascita	<b>Gennaio 1974</b>
Data assunzione	<b>Gennaio 1996</b>
Lavoro	<b>Co-co-pro</b>
Regime pensionistico	<b>Contributivo</b>
Reddito attuale (lordo)	<b>€ 22.000</b>
Tasso di crescita del reddito	<b>Assestato</b>
In pensione di anzianità dal	<b>Luglio 2037</b>
In pensione di vecchiaia dal	<b>2039</b>

fondo pensione sono stimabili (con la tassazione attuale) in 2.503 euro<sup>4</sup>. Ciò significa che su un montante complessivo pari a 70.400 euro il vantaggio fiscale netto, stimabile oggi, è pari a 8.364 euro. Si tratta, quindi, pur sempre di un vantaggio molto consistente.

Naturalmente non possiamo sapere se gli attuali vantaggi fiscali rimarranno tali anche negli anni futuri. Fino ad oggi tutte le riforme che si sono susseguite hanno sempre migliorato la situazione, ma ciò non significa che questo trend continui nei prossimi anni.

Una seconda ragione, meno “pratica” ma non per questo meno valida, per utilizzare i fondi pensione è di ordine psicologico. Per molte persone, il fatto di mettere da parte dei soldi in strumenti piuttosto rigidi come i fondi pensione aiuta a costituire un “conto mentale separato”<sup>5</sup> che rende più difficile utilizzare queste disponibilità se non in caso di reali necessità imprescindibili. Questo fornisce una ragionevole garanzia che i soldi versati in un fondo pensione vengano utilizzati realmente per questo scopo.

## Cosa sono i fondi pensione?

Con il termine “fondi pensione” si fa riferimento ad una categoria di prodotti finanziari espressamente previsti dalla legge, che servono ad integrare la pensione pubblica. Perché si possa parlare di “fondo pensione” è necessario che il prodotto sia conforme ad una serie di caratteristiche precise (modalità di versamento, possibilità di avere anticipi durante la fase di accumulo, erogazione del capitale accumulato e/o della pensione, ecc. ). L'esercizio dell'attività dei fondi pensione è subordinato alla preventiva autorizzazione da parte della COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione), cioè da un organismo pubblico che emana la normativa volta a garantire la tutela dei sottoscrittori.

I fondi pensione possono essere costituiti come soggetti giuridici di natura associativa ai sensi dell'art. 36 del codice civile (associazioni non riconosciute). In questo caso si parla di **fondi negoziali o chiusi**. In sostanza, accade che i sindacati dei lavoratori (ad esempio CGL, CISL e UIL e le varie emanazioni settoriali) e le associazioni dei datori di lavoro (ad esempio CONFINDUSTRIA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO e le varie emanazioni settoriali) si mettono d'accordo per costituire un'associazione senza fini di lucro (il fondo pensione negoziale) che ha lo scopo di gestire il denaro versato dai lavoratori e dalle imprese per l'erogazione di una pensione integrativa. Lo statuto ed il regolamento del fondo pensione negoziale stabiliscono le regole di partecipazione al fondo in conformità con quanto prescritto dalla legge sui fondi pensione. Questi fondi negoziali vengono definiti anche fondi chiusi perché possono aderire a questi fondi solo i lavoratori che rientrano nelle categorie stabilite dallo statuto e dai regolamenti del fondo negoziale stesso.

---

4 Si consideri che l'imposizione fiscale vi sarebbe comunque, ed anche più rilevante, sul TFR qualora non fosse versato al fondo pensione.

5 Usiamo questo termine nel senso comunemente utilizzato nella finanza comportamentale.

Oltre ai fondi negoziali, le banche e le assicurazioni possono istituire forme pensionistiche individuali sotto forma, rispettivamente, di **fondi pensione aperti** (FPA) o contratti di assicurazione sulla vita denominati PIP acronimo di **Piani Individuali Previdenziali** (chiamati anche Piani Integrativi Personali o Piani di Investimento Pensionistico, ma la sostanza è sempre quella: sono fondi pensione gestiti da assicurazioni).

Sul piano normativo, tutti i fondi pensione (siano essi negoziali, aperti o PIP) sono regolati dalle medesime norme ed hanno i medesimi vincoli e vantaggi fiscali. I fondi negoziali, però, hanno un vantaggio rispetto alle forme pensionistiche individuali: poiché sono costituiti attraverso l'accordo fra le associazioni dei datori di lavoro (delle rispettive categorie) ed i sindacati dei lavoratori, sono gli unici strumenti che prevedono l'obbligo per il datore di lavoro di versare al fondo pensione un **contributo aggiuntivo** nell'ipotesi in cui il lavoratore versi al fondo un contributo volontario. Con la riforma Maroni, anche le forme pensionistiche individuali possono accogliere il TFR, il contributo volontario dei lavoratori ed il contributo del datore di lavoro. Quest'ultimo, però, non è obbligato a versare il proprio contributo, se non in presenza di uno specifico accordo aziendale.

Sul piano sostanziale, i PIP sono strumenti solitamente molto più costosi e quindi sconvenienti. Al momento della realizzazione di questa guida, avendo analizzato decine e decine di PIP, non ne abbiamo mai incontrato uno conveniente. La maggioranza dei fondi pensione aperti (FPA), pur essendo meno costosi dei PIP sono comunque, salvo eccezioni, da sconsigliare per le medesime ragioni dei PIP, ovvero: sono comunque inutilmente costosi. E' importante sottolineare che i costi nei prodotti d'investimento (e tanto più nei piani a lunghissima scadenza come i fondi pensione) incidono drammaticamente nella misura delle prestazioni. L'1% di costi in più all'anno può determinare una pensione inferiore anche del 20/30%. **E' fondamentale, quindi, che i sottoscrittori dei fondi pensione analizzino con molta attenzione** (attraverso la lettura accurata delle note informative obbligatorie redatte secondo gli schemi predisposti dalla COVIP) **i costi e la qualità di gestione dei fondi pensione che intendono sottoscrivere.**

L'adesione ai fondi pensione avviene sempre su base volontaria, sebbene – come vedremo meglio dopo - si può realizzare anche con il silenzio-assenso che è considerato una manifestazione di volontà. Una volta aderito, però, non è più possibile tornare indietro. L'adesione non implica l'obbligo di fare dei versamenti, salvo per i fondi negoziali che fissano la misura minima della contribuzione. **I soldi versati nei fondi pensione, in linea di massima, sono destinati in modo abbastanza rigido alla costituzione di una rendita integrativa.** Si possono ottenere delle anticipazioni secondo regole prestabilite ed in alcuni specifici casi è previsto anche il riscatto integrale della posizione, ma generalmente la legge ha previsto regole piuttosto rigide al fine di garantire che i soldi versati nei fondi pensione siano realmente destinati all'integrazione della pensione.

## Come funzionano i fondi pensione

### I VERSAMENTI

I fondi pensione possono essere alimentati attraverso contributi a carico dei lavoratori, contributi a carico dei datori di lavoro e il conferimento del TFR maturando (ovviamente per i lavoratori che hanno il TFR). Nel caso di lavoratori autonomi e liberi professionisti i piani pensioni vengono alimentati, ovviamente, dai contributi volontari dei soggetti stessi.

Ai fondi pensione negoziali, come abbiamo visto, possono aderire solo i soggetti previsti nei regolamenti dei fondi stessi i quali stabiliscono anche le percentuali di contribuzione minima. Per aderire ad un fondo negoziale è sempre indispensabile conferire i flussi futuri del TFR. I lavoratori che sono stati iscritti ad una forma di previdenza obbligatoria (INPS, INPDAP, ecc.) prima del 29 aprile 1993 possono scegliere di trasferirne solo una percentuale (stabilita dall'accordo che ha istituito il fondo negoziale). Tutti gli altri lavoratori devono, se scelgono di sottoscrivere un fondo negoziale, trasferire tutto il TFR maturando.

Le forme pensionistiche individuali (FPA o PIP) non prevedono alcun obbligo di contribuzione.

I contributi versati ai fondi pensione sono completamente deducibili dal reddito fino al limite annuo di euro 5.164,57.

### LA GESTIONE FINANZIARIA

I contributi versati ai fondi pensione vengono investiti nei mercati finanziari in base alle regole stabilite dal fondo pensione stesso. I rendimenti conseguiti sono tassati con un'aliquota agevolata pari all'11%<sup>6</sup>. La maggioranza dei fondi pensione presenta diverse linee d'investimento (comparti) fra le quali scegliere. **E' importante sottolineare che gli investimenti finanziari non sono mai garantiti.** Come abbiamo visto, nel sistema contributivo, anche la rivalutazione dei contributi per la pensione pubblica non è garantita, ma variabile in base alla crescita economica (PIL). Neppure il TFR che offre una rivalutazione predeterminata, a ben guardare, garantisce la rivalutazione reale (cioè al netto dell'inflazione). In passato, quando l'Italia ha conosciuto tassi d'inflazione molto elevati la rivalutazione del TFR (il 75% dell'inflazione più l'1,5%) non garantiva neppure il potere di acquisto. Oggi, con inflazione che si prevede attestata intorno al 2%, la rivalutazione del TFR è piuttosto competitiva.

**Non è affatto vero che i fondi pensione rendono sempre più del TFR!** E' vero che, mediamente, negli ultimi anni, il complesso dei fondi pensione ha avuto un rendimento superiore a quello del TFR. Ci sono stati, però, fondi/comparti che hanno avuto rivalutazioni molto più alte del TFR e fondi/comparti che hanno ricevuto invece rivalutazioni inferiori a quelle del TFR (i lavoratori che hanno aderito a questi ultimi, nella maggioranza dei casi, grazie al contributo del datore di lavoro hanno comunque ottenuto un vantaggio). In

---

<sup>6</sup> Se, come pare assai probabile la tassazione sulle rendite finanziarie verrà portata al 20%, l'agevolazione diventerà importante. Ad oggi – rispetto al 12,5% - è trascurabile.

molti casi, i comparti molto conservativi (come le linee monetarie dei fondi pensione) hanno una probabilità molto elevata di avere rendimenti inferiori a quelli del TFR.

La scelta della linea d'investimento è una scelta molto personale che può incidere significativamente sull'ammontare della rendita integrativa che verrà erogata dal fondo pensione.

Per comprendere meglio questo concetto facciamo un esempio relativo ad un rappresentante di commercio nato nel 1970 che lavora dal 1996 ed ha, oggi, un reddito lordo di 30.000 euro, con tasso di crescita medio (inflazione + 2%). La sua situazione pensionistica è piuttosto difficile. Alle condizioni attuali, potrà andare in pensione di anzianità nel luglio del 2037 con un gap pensionistico netto vicino al 50% (46,98% per la precisione). Questo lavoratore può scegliere di accantonare 5.000 euro all'anno (aumentati del 2% ogni anno) a partire dal 2007 in un fondo pensione. Se il fondo avrà un rendimento medio annuo pari al 5%, il fondo pensione potrà fornire una rendita annua pari a 16.538 euro. Se invece il fondo avrà un rendimento pari al 3%, la rendita annua si ridurrà a 12.273 euro. **Un incremento del 2% di rendimento, in questo caso, comporta una pensione integrativa superiore del 35%!**

Per questa ragione è importante scegliere un fondo pensione poco costoso e ben gestito e successivamente il comparto più vicino alle proprie esigenze.

Scegliere un comparto molto conservativo se si hanno molti anni davanti a noi prima della pensione costituisce uno spreco. D'altra parte, optare per un comparto molto azionario non essendo sufficientemente consapevoli delle oscillazioni possibili -e quindi con il rischio di passare ad una linea conservativa nel momento peggiore o quando siano prossimi al pensionamento- può significare una perdita anche molto superiore al 2% medio annuo di rendimento.

## GLI ANTICIPI

Si possono chiedere anticipazioni sul denaro accumulato nei fondi pensione solo nei seguenti casi:

- a) **spese sanitarie** a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge ed ai figli si possono richiedere, in **qualsiasi momento**, anticipazioni **fino al 75%** del capitale maturato.
- b) **l'acquisto/ristrutturazione della prima casa** (per sé o per i figli) si possono richiedere, trascorsi **8 anni** di iscrizione nel fondo, anticipazioni **fino al 75%** del capitale maturato.
- c) **ulteriori esigenze** non meglio specificate, trascorsi 8 anni di iscrizione nel fondo, si possono richiedere anticipazioni **fino al 30%** del capitale maturato.

Il complesso delle anticipazioni percepite non può mai superare il 75% del totale dei versamenti (compreso il TFR) più le rivalutazioni.

La tassazione sulle anticipazioni per spese sanitarie è pari al 15% (con una riduzione pari a 0,3% per ogni anno di partecipazione al fondo eccedente il quindicesimo) mentre per le altre forme di anticipazione è pari a 23%. Si possono reintegrare le anticipazioni percepite in qualsiasi momento con il riconoscimento di un credito d'imposta pari all'imposta pagata sull'anticipazione reintegrata. E' da evidenziare come questo regime di anticipazione sia più favorevole rispetto a quello previsto per il TFR.

## LE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE ED I CASI DI RISCATTO

Si può accedere alle prestazioni dei fondi pensione (in forma di capitale o di rendita) solo al momento in cui il sottoscrittore abbia maturato i **requisiti di accesso alla pensione pubblica** ed a condizione che abbia almeno **cinque anni di partecipazione** ai fondi pensione.

Il capitale maturato, a scadenza, può essere liquidato fino al 50%. Almeno il 50% deve essere erogato in forma di rendita. Nel caso in cui, convertendo in rendita almeno il 70% del capitale maturato a scadenza, l'importo della pensione complementare sia inferiore alla metà dell'assegno sociale INPS (ad oggi pari a circa 5.000 euro) è possibile riscattare l'intero capitale.

In questa categoria potrà rientrare un buon numero di lavoratori.

Ipotizziamo il caso di un metalmeccanico nato nel 1955 che lavora dal 1975 ed ha un reddito lordo di 25.000 euro. Questo lavoratore andrà in pensione nel 2016. Se decidesse, a gennaio del 2007 di aderire al fondo negoziale Cometa, trasferendo il 2,76% del reddito come flusso di TFR, dando il proprio contributo volontario (pari all'1,2%) e ricevendo quindi anche il contributo del datore di lavoro (un ulteriore 1,2%), a scadenza maturerebbe un capitale oscillante tra i 16.000 euro ed i 17.500 euro (dipende, ovviamente, dal rendimento). Con questo capitale otterrebbe una pensione annua intorno ai 700 euro, molto al di sotto della soglia attuale dell'assegno sociale. Quindi potrebbe, volendo, prendere tutta la prestazione sotto forma di capitale.

Si potrebbe pensare che questo sia un caso limite (si tratta di un lavoratore a cui mancano solo 9 anni alla pensione) ma non è così. Ipotizziamo che lo stesso metalmeccanico sia di dieci anni più giovane e vada quindi in pensione nel 2026. Se dovesse sottoscrivere il fondo Cometa a gennaio del 2007 accumulerebbe un capitale a scadenza tra i 49 mila ed i 58 mila euro. Il 70% di questo capitale genera una rendita ancora largamente inferiore alla metà dell'assegno sociale.

Come si può vedere, quindi, una parte non affatto trascurabile di lavoratori che ha iniziato a lavorare prima degli anni '90 ha buone probabilità di poter riprendere l'intero capitale accumulato nei fondi pensione nonostante la regola generale.

E' possibile riscattare completamente il capitale maturato nei fondi pensione anche nei seguenti casi:

- 1) invalidità permanente con perdita della capacità di lavoro fino ad un terzo;
- 2) disoccupazione protratta per un periodo superiore a 48 mesi;

per periodi di disoccupazione più brevi, comunque superiori a 12 mesi, o in caso di procedure di mobilità o cassa integrazione, è invece possibile riscattare un importo non superiore al 50 per cento della posizione accumulata.

La tassazione sulla parte imponibile<sup>7</sup> delle prestazioni pensionistiche (in forma di rendita e/o di capitale) è pari al 15% meno lo 0,3% per ogni anno di partecipazione al fondo successivo al 15esimo con un minimo del 9% (che si

**Tabella B**

Anni	%
Fino 15	15%
20	13,5%
25	12%
30	10,5%
Oltre 35	9%

<sup>7</sup> E' imponibile l'ammontare della prestazione al netto dei redditi già assoggettati a tassazione (rivalutazioni, contributi non dedotti)

ottiene dopo 35 anni di partecipazione al fondo) come indicato nella Tabella B.

In caso di decesso del lavoratore, l'intera posizione spetta agli eredi o ai diversi beneficiari espressamente indicati dall'aderente. In mancanza di eredi o di beneficiari la posizione resta acquisita dal fondo pensione, in caso di fondi negoziali, o devoluta con finalità sociali, nei casi delle forme pensionistiche individuali.

## TRASFERIBILITÀ

Dopo due anni di permanenza nel fondo pensione il sottoscrittore può trasferire l'intera posizione maturata presso un altro fondo pensione. Gli statuti ed i regolamenti dei fondi pensione non possono prevedere alcuna forma di limitazione di questo diritto compresa quella dell'applicazione di costi sensibilmente più elevati sui primi versamenti (pratica molto diffusa nei PIP). Il trasferimento del capitale maturato è esente da oneri fiscali.

La possibilità di trasferire il capitale maturato sarà molto importante quando si dovrà scegliere di convertire in rendita il capitale. I coefficienti di trasformazione in rendita, infatti, possono incidere in maniera significativa sulla rendita stessa. Prima di accedere alla prestazione pensionistica il lavoratore potrà confrontare le condizioni dei vari fondi pensione e decidere dove trasferire il capitale accumulato.

## Non solo fondi pensione

Come abbiamo visto, i fondi pensione sono uno strumento che presenta - ad oggi - indubbi vantaggi sul piano fiscale. Questi vantaggi si pagano con una certa rigidità dello strumento, ma anche con una buona dose di incertezza in merito al mantenimento delle regole attuali negli anni avvenire. Nel giro di pochi anni sono state fatte diverse riforme dei fondi pensione. Ad onor del vero, fino ad oggi queste riforme hanno comportato sempre e soltanto vantaggi, ma conoscendo il *modus operandi* del legislatore italiano, restano ancora molte incertezze in merito al quadro normativo e fiscale di futuro quando, magari, i fondi pensione saranno decollati.

L'altra incertezza dei fondi pensione riguarda i *coefficienti di trasformazione in rendita*. Il tema, molto tecnico, non è stato oggetto di attenzione – fino ad oggi - da parte del legislatore. I fondi pensione possono applicare i coefficienti di trasformazione in rendita senza alcuna regolamentazione specifica. La trasferibilità, come abbiamo visto, può assicurare un certo grado di competitività fra gli operatori, ma sarebbe senza dubbio auspicabile un intervento del legislatore su una materia così delicata al fine di evitare comportamenti opportunistici delle compagnie assicurative.

Ad oggi, i fondi pensione<sup>8</sup> sono consigliabili per i lavoratori dipendenti (che possono usufruire del contributo datoriale) e per tutti quei soggetti (la maggioranza) per i quali la variabile fiscale può incidere in

---

<sup>8</sup> Ci riferiamo ai fondi negoziali ed ai pochissimi fondi pensione aperti che hanno condizioni accettabili, con l'esclusione della quasi totalità dei PIP e della grande maggioranza dei fondi aperti

maniera significativa sulla prestazione pensionistica. Ci sono però alcuni casi, non trascurabili, per i quali è preferibile integrare la propria pensione con i tradizionali strumenti d'investimento, mobiliari ed immobiliari. Gli strumenti d'investimento tradizionali non hanno alcuna forma di agevolazione fiscale, ma neppure alcuna forma di vincolo.

Per alcuni soggetti, l'idea di convertire un capitale in rendita può non essere gradita. Una integrazione pensionistica strettamente finanziaria/immobiliare (quando le disponibilità lo consentono) può essere di gran lunga preferibile per il patrimonio familiare.

Si tratta, ovviamente, di considerazioni molto complesse da fare e che si riferiscono, in ogni caso, a soggetti che dispongono di un patrimonio significativo e/o di un tasso di risparmio superiore alla media dei lavoratori. In questi casi è senza dubbio preferibile rivolgersi a pianificatori finanziari indipendenti i quali possono quantificare sia le disponibilità necessarie per garantirsi l'integrazione richiesta, sia la più efficiente allocazione del patrimonio.

## La riforma del TFR

Entro il primo semestre del 2007 tutti i lavoratori<sup>9</sup>, titolari di contratti che prevedono l'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), dovranno scegliere, in maniera esplicita o tacita, se mantenere il TFR presso il datore di lavoro oppure trasferirlo ad un fondo pensione. La scelta deve essere fatta con una comunicazione in forma scritta al datore di lavoro il quale ha l'obbligo di informare il lavoratore circa le possibili alternative. Come già detto, la legge ha previsto il meccanismo del silenzio-assenso. Ciò significa che se il lavoratore non esprime alcuna scelta scritta, tale silenzio è considerato al pari della scelta di trasferire il solo TFR maturando nei fondi pensione. Questa scelta, anche se espressa attraverso il silenzio-assenso, non è più reversibile. E' importante, quindi, che i lavoratori si informino con cura circa questa riforma.

### Le 10 cose da sapere

1. La scelta sul TFR riguarda solo il TFR maturando, nulla cambia per il TFR già maturato.
2. La scelta riguarda solo i lavoratori dipendenti che hanno il TFR (e che non lo abbiano già interamente destinato ad un fondo pensione). Le indennità di fine servizio (TFS) dei dipendenti pubblici non sono incluse nella riforma (sebbene si parli di una prossima riforma anche per loro).
3. Per i lavoratori dipendenti (con TFR) iscritti ad una forma di previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993, la scelta esplicita riguarda solo la parte del TFR maturando prevista dagli accordi collettivi (o in assenza in misura non inferiore al 50%) fatta salva la possibilità di incrementarla successivamente; per gli altri lavoratori, la scelta riguarda il 100% del TFR maturando.
4. La scelta di lasciare il TFR in azienda deve essere fatta in forma esplicita (scritta) entro il 30 Giugno 2007. Tale scelta è comunque sempre revocabile.
5. La scelta (anche tacita) di trasferire il TFR al fondo pensione non è modificabile.
6. In caso di mancata scelta esplicita, il TFR viene trasferito nel fondo pensione negoziale settoriale o territoriale (se esistente) o in quello previsto dagli accordi aziendali (se esistente). In ultima ipotesi, in assenza dei suddetti fondi, il TFR confluisce in un fondo pensione gestito dall'INPS.
7. Con il silenzio-assenso, non versando il contributo volontario si perde il contributo del datore di lavoro ed il TFR finisce nella linea più conservativa che è anche quella che ha la maggiore probabilità di avere un rendimento inferiore a quello del TFR. **La non scelta, quindi, è certamente la scelta peggiore!**

---

<sup>9</sup> Naturalmente sono esclusi i lavoratori che hanno già trasferito il 100% del TFR nei fondi pensione.

- 8.** I lavoratori possono scegliere il fondo pensione che preferiscono (negoziale, aperto, PIP), ma il datore di lavoro è obbligato a versare il contributo datoriale (a patto che anche il lavoratore versi il suo contributo aggiuntivo al TFR) solo nel fondo previsto dall'accordo collettivo o aziendale.
- 9.** Se si decide di lasciare il TFR in azienda e si lavora presso un'azienda con più di 49 dipendenti, i flussi futuri del TFR finiranno nelle casse dell'INPS, ma dal punto di vista del lavoratore (a meno di prossime modifiche) non cambierà niente.
- 10.** Se mancano meno di 5 anni all'età pensionabile, il TFR trasferito nel fondo pensione è liquidabile solo dopo 5 anni di permanenza nel fondo.

### In sintesi, cosa conviene fare?

Trasferire o non trasferire il TFR nei fondi pensione? Ovviamente non esiste una risposta valida per tutti, è possibile però affermare **che la scelta certamente peggiore è quella di non scegliere**. In questo caso, infatti, si subiscono le conseguenze delle scelte altrui: il TFR verrà trasferito comunque nei fondi pensione (in maniera irreversibile), non si avrà il contributo del datore di lavoro (che corrisponde, in base alle categorie, al 15/20% dell'ammontare del TFR trasferito) e verrà scelta la linea d'investimento più conservativa, con elevate probabilità di avere rendimenti inferiori al TFR. Di queste conseguenze, l'unica irreversibile è la prima, successivamente si può scegliere sia di cambiare linea d'investimento sia di dare il proprio contributo volontario al quale si aggiungerà anche quello del datore di lavoro. In linea di massima, la scelta di destinare il TFR ai fondi pensione è conveniente per **tutti** i lavoratori dipendenti, principalmente per il contributo datoriale che incide in maniera non trascurabile, ma anche per i vantaggi fiscali. I lavoratori che hanno ancora molto tempo prima di andare in pensione (più di 10/15 anni) avranno necessità di una integrazione pensionistica. Per questi lavoratori si pongono pochi dubbi. Il trasferimento del TFR (scegliendo di dare il proprio contributo al quale si aggiungerà quello del datore di lavoro) rappresenta una scelta logica nell'ambito di una corretta pianificazione previdenziale.

I lavoratori a cui mancano relativamente pochi anni alla pensione, possono scegliere di destinare ugualmente il TFR al fondo pensione esclusivamente per calcoli di convenienza economica. Buona parte di questi lavoratori (ovviamente, è necessario fare i calcoli precisi, caso per caso) potranno riprendere l'intero capitale una volta in pensione (trascorsi almeno 5 anni di partecipazione nel fondo). Coloro che rientrano in questa casistica, terminato il lavoro, potranno avere liquidato tutto il TFR maturato in azienda ed anche quello versato nel fondo pensione a cui si potrà aggiungere il contributo del datore di lavoro. In più, se la tassazione rimarrà quella attuale, il capitale liquidato sarà soggetto ad un'aliquota inferiore rispetto a quella del TFR.

In sintesi: **alle condizioni attuali (a patto che rimangano invariate) la scelta del trasferimento del TFR al fondo pensione negoziale, versando il proprio contributo, è quasi sempre la scelta migliore.**

## Domande frequenti

### **Cosa succede al TFR maturato fino ad oggi?**

La riforma del TFR riguarda esclusivamente il TFR maturando (cioè quello che il datore di lavoro deve accantonare da ora in poi). Nulla succede al TFR già maturato che continua ad essere regolato dalle norme pre-esistenti.

### **Non voglio aderire ad un fondo pensione: cosa devo fare?**

E' necessario rilasciare una dichiarazione scritta al proprio datore di lavoro.

### **Se non comunico nessuna scelta al datore di lavoro cosa succede?**

Il TFR verrà trasferito al fondo pensione previsto dagli accordi collettivi, in assenza verrà trasferito in un fondo pensione gestito dall'INPS (da non confondere con il fondo per il TFR delle aziende con meno di 49 dipendenti).

### **Come scelgo il fondo pensione?**

In linea di massima i fondi negoziali (quelli previsti dagli accordi collettivi) sono preferibili poiché sono gli unici che prevedono l'obbligo per il datore di lavoro di aggiungere il proprio contributo nel caso in cui il lavoratore scelga di versare il proprio. Se il datore di lavoro è disponibile a fare un accordo aziendale che preveda altri fondi, può essere conveniente far valutare da un consulente finanziario indipendente la possibilità di scegliere fondi pensioni più efficienti (se ve ne sono) di quello/i del proprio settore.

In ogni caso, la scelta della linea d'investimento è una questione molto personale che va fatta in base alla propria situazione finanziaria ed alla propria attitudine.

### **La scelta è revocabile?**

La scelta di mantenere il TFR in azienda è sempre revocabile, la scelta (fatta anche con il silenzio-assenso) di trasferire il TFR maturando nei fondi pensione non è più revocabile

### **Posso riprendere i soldi versati al fondo pensione, prima della pensione?**

In linea di massima no. Sono però previsti dei meccanismi di anticipazione (si veda pag. 15)

### **A scadenza, potrà riprendere i soldi versati nel TFR?**

La norma generale prevede la possibilità di accedere, a scadenza, alla prestazione in forma di capitale, solo per il 50% della posizione maturata, l'altro 50% - come minimo - deve essere erogato in forma di rendita. Vi è però un'eccezione significativa per tutti coloro a cui mancano relativamente pochi anni alla pensione: qualora dalla conversione in rendita di almeno il 70% del capitale maturato, si generi una pensione inferiore alla metà dell'assegno sociale (ad oggi pari a circa 5.000 euro all'anno), si può liquidare l'intero capitale.

### **In caso di decesso del lavoratore, che fine fanno i soldi versati nel fondo pensione?**

Vanno agli eredi o ad un diverso beneficiario che deve essere indicato dal sottoscrittore.

### **Se non scelgo i fondi pensione, il mio TFR finirà all'INPS?**

Se il lavoratore sceglie (esplicitamente) di lasciare il TFR in azienda, nel caso in cui si lavori in un'azienda con più di 49 dipendenti, l'azienda dovrà versare il TFR maturando ad un fondo INPS. Non cambia nulla, però, dal punto di vista del lavoratore il quale continuerà ad avere l'azienda come interlocutrice per tutto ciò che riguarda il complesso del TFR (maturato e maturando da ora in poi). Ovviamente non è possibile prevedere se vi saranno ulteriori modifiche in futuro. Invece, nel caso di aziende con meno di 50 dipendenti, il TFR rimarrà in azienda.

### **La riforma vale anche per i dipendenti del settore pubblico che non hanno il TFR?**

No, la riforma vale solo per i dipendenti con TFR, i lavoratori del settore pubblico (iscritti all'INPDAP) hanno diritto ad una liquidazione simile chiamata Trattamento di Fine Servizio<sup>10</sup>. I dipendenti del settore pubblico, possono, ovviamente, decidere di sottoscrivere fondi pensione (negoziali e non). In caso di sottoscrizione di fondi negoziali è prevista la trasformazione del Trattamento di Fine Servizio (TFS) in Trattamento di Fine Rapporto. L'operazione deve essere valutata con attenzione, facendo bene i calcoli, poiché potrebbe non essere conveniente. Mentre il TFR si calcola di anno in anno in base alla retribuzione effettivamente percepita, il TFS si calcola in base alla retribuzione contributiva degli ultimi 12 mesi,

<sup>10</sup> Per trattamenti di fine servizio (TFS) si intende sia l'indennità di buonuscita di cui al DPR 1032/73 spettante al personale delle Amministrazioni statali, sia l'indennità premio di servizio di cui alla Legge 152/68 spettante ai dipendenti degli Enti locali e a quelli del comparto della Sanità. Per trattamento di fine rapporto (TFR) si intende invece la prestazione regolata in base all'art. 2120 del codice civile.

La legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, all'art. 2, comma 5, estende l'istituto del Trattamento di Fine Rapporto in base all'art. 2120 del codice civile ai nuovi assunti delle pubbliche amministrazioni (inizialmente considerati tali coloro che erano assunti a partire dal 1/1/1996, data poi collegata all'avvio della previdenza per il pubblico impiego). Secondo la circolare INPDAP n.30 del 1.8.2002, sono obbligatoriamente in regime di TFR:

- tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in essere al 30/05/2000 o stipulato successivamente;
- tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dopo il 31/12/2000.

**Conservano, pertanto, il diritto al TFS tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione entro il 31/12/2000**, anche in caso di successivo passaggio - a qualsiasi titolo - da un Ente ad un altro purché tale passaggio avvenga senza soluzione di continuità e sempre con contratto a tempo indeterminato.

comprensiva dell'indennità integrativa speciale. Attualmente, il governo sta discutendo il problema ed è probabile che entro pochi mesi si arrivi ad una riforma simile anche per il pubblico impiego.

***Se perdo il lavoro prima della pensione, che fine fanno i soldi versati nel fondo pensione?***

Dipende da quando e per quanto tempo si perde il lavoro. Se si viene licenziati e riassunti, entro 12 mesi si possono trasferire i soldi nel fondo pensione previsti dagli accordi collettivi relativi alla nuova occupazione. Se invece permane la disoccupazione per un periodo superiore a 12 mesi, si può riscattare parzialmente fino al 50% del capitale maturato. Nel caso in cui la disoccupazione si protrae oltre i 48 mesi si può riscattare l'intera posizione. In quest'ultimo caso, se mancano meno di 5 anni all'età pensionabile, si può richiedere anche di anticipare la prestazione in rendita.

***Se non scelgo il fondo negoziale posso destinarvi il TFR?***

Il lavoratore può destinare il TFR nel fondo che preferisce (negoziale, aperto, PIP). Il datore di lavoro, però non è obbligato a versare il contributo datoriale (in caso di versamento del contributo volontario del lavoratore) a meno che non intervenga uno specifico accordo aziendale in tal senso.

## **Una pianificazione previdenziale indipendente**

In questa guida abbiamo cercato di fornire tutti gli elementi essenziali per valutare se è necessario (pre)occuparsi della propria situazione previdenziale. In casi piuttosto complessi (ad esempio quando ci sono più posizioni previdenziali da ricollegare) e/o molto rilevanti (per gap previdenziale atteso o entità dei flussi di risparmio previdenziale) può essere utile rivolgersi ad un professionista indipendente in grado di fare un'analisi ed una pianificazione previdenziale.

Come abbiamo visto, l'entità della pensione attesa è funzione di alcuni dati storici (la storia contributiva, le rivalutazioni e l'inflazione passata, ecc.), di alcuni dati prospettici (i redditi futuri, rivalutazioni e inflazione attesa, tassi di conversione in rendita, ecc.) e del quadro normativo attuale.

Un'analisi indipendente può fornire dati utili per fare le necessarie scelte in materia di accantonamento previdenziale. In primo luogo si analizza la posizione previdenziale pubblica stimando con la maggiore cura possibile (basandosi in primo luogo sulla storia contributiva effettiva) l'importo del gap pensionistico rispetto alla pensione desiderata.

Dal gap pensionistico netto effettivo si possono realizzare varie ipotesi di copertura (con fondi negoziali, fondi aperti, piani finanziari, eventuali affitti.).

Una volta effettuato lo studio e presi i necessari provvedimenti (nel caso in cui vi siano da prendere provvedimenti) è opportuno rivedere i calcoli con cadenza annuale per verificare se eventuali modifiche del quadro normativo e/o della propria posizione reddituale e/o delle previsioni circa le principali variabili inserite nei calcoli (tasso di crescita dei redditi, tasso di crescita del PIL, inflazione, coefficienti di trasformazione in rendita) rendano necessarie variazioni alle scelte compiute (aumentare/avviare - diminuire/interrompere un piano di risparmio previdenziale, modificare le linee d'investimento dei fondi pensione, modificare gli strumenti di accantonamento pensionistico, ecc. ).

Un elemento indispensabile per una corretta analisi previdenziale è lo storico delle contribuzioni previdenziali (obbligatorie e facoltative) già effettuate.