

PERCHE' E' NECESSARIA LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

LA LEGGE DINI (L. 8 agosto 1995, n. 335), **in vigore dal gennaio 1996**, ha apportato delle modifiche radicali al sistema pensionistico, avendo modificato il metodo di calcolo della pensione pubblica..

ANTE RIFORMA 1995 veniva applicato il metodo retributivo: l'importo della pensione era calcolato sulla media delle retribuzioni percepite negli ultimi anni di lavoro. Nella maggior parte dei casi, dal 1992 in poi, il calcolo considerava gli ultimi 10 anni. Secondo tale metodo, chi andava in pensione percepiva mediamente il 70-80% dell'ultima retribuzione (c.d. tasso di conversione).

POST RIFORMA 1995 viene applicato il metodo contributivo: l'importo della pensione è strettamente correlato ai contributi previdenziali versati all'INPS e non più all'ultima retribuzione percepita.

Il nuovo metodo di calcolo ha nettamente ridimensionato l'importo che si arriverà a percepire al momento della pensione e che è stato stimato per un lavoratore dipendente con 35 anni di contributi e 60 anni di età sarà pari a circa il 50% dell'ultima retribuzione. Chi andrà in pensione con le nuove regole si troverà nella necessità di colmare ciò che la previdenza pubblica non è più in grado di garantire. Da qui deriva l'importanza della previdenza complementare.

La riforma Dini introduce, a regime per gli iscritti alla previdenza obbligatoria a partire dal 1° gennaio 1996, l'utilizzo del solo metodo **contributivo**, che si fonda sui contributi versati durante l'intera vita lavorativa, e quindi anche negli anni iniziali (quando le retribuzioni sono inevitabilmente più basse). Il nuovo sistema di calcolo comporterà quindi una forte riduzione del **tasso di sostituzione**, che a seconda dei casi si ridurrà al 50-60%. Nel nuovo sistema l'importo della pensione dipenderà da numerose variabili: età di pensionamento, dinamica lavorativa (il nuovo meccanismo di calcolo penalizza i lavoratori con una carriera brillante) e andamento del **Pil** (Prodotto interno lordo), quindi dell'economia del Paese. In tutti i casi, ulteriori diminuzioni nella copertura delle pensioni obbligatorie saranno determinate dalla revisione dei coefficienti di conversione (i parametri di calcolo della pensione in relazione alle statistiche sull'aspettativa di vita), una misura prevista dalla stessa riforma Dini. La **previdenza complementare** (o **integrativa**) rappresenta quindi una strada praticamente obbligata per tutti coloro che vogliono evitare, quando smetteranno di lavorare, un drastico ridimensionamento del proprio tenore di vita.

COME FUNZIONA LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Rispetto alla **previdenza obbligatoria**, quella complementare presenta alcune differenze fondamentali. La prima funziona con il meccanismo a **ripartizione**: in pratica, i contributi dei lavoratori in attività finanziano le pensioni di chi ha già smesso di lavorare.

La **previdenza complementare**, invece, ha carattere volontario e adotta lo schema a **capitalizzazione**, in cui i contributi versati da ogni iscritto vengono accantonati su un conto previdenziale individuale. Rivalutati nel tempo grazie alla gestione finanziaria, formano un **montante individuale** che alla scadenza andrà ad alimentare la pensione integrativa. Quest'ultima, in pratica, dipende dai contributi versati e dai rendimenti ottenuti dalla gestione stessa.

Si stima che in un arco di trentacinque-quarant'anni (come quello che generalmente caratterizza la vita lavorativa), un punto percentuale di contribuzione alla previdenza complementare possa determinare, una pensione aggiuntiva compresa fra il 2% e il 2,5% della retribuzione finale. Versando il 10% della retribuzione stessa, in pratica, ci si può ragionevolmente attendere una pensione integrativa compresa fra il 20 ed il 25% dell'ultimo stipendio. Nel caso dei dipendenti, un versamento di questa entità può essere ottenuta destinando alla previdenza complementare non solo il **Tfr** (Trattamento di fine rapporto, pari al 6,91% della retribuzione lorda), ma anche il contributo del lavoratore e quello dell'azienda nella misura prevista dagli accordi e contratti collettivi.

Aderire alla previdenza complementare da giovani, quando si ha davanti un lungo orizzonte temporale, permette di ottenere, con un sacrificio economico sopportabile, una pensione integrativa d'importo adeguato a compensare quella, più bassa, che sarà offerta dal sistema previdenziale obbligatorio. I **fondi pensione** rappresentano lo strumento principale per soddisfare quest'esigenza. Gli strumenti di previdenza complementare beneficiano di particolari agevolazioni fiscali e sono soggetti a norme severe di stabilità, trasparenza e tutela degli iscritti: a fronte della rinuncia alla disponibilità del Tfr, inoltre, sono previste misure compensative a favore delle imprese, in particolare quelle di minori dimensioni.

I DUE PIANETI A CONFRONTO

CARATTERISTICHE	<u>PREVIDENZA OBBLIGATORIA</u>	<u>PREVIDENZA INTEGRATIVA</u>
METODO DI CALCOLO DELLA PENSIONE	<p>Retributivo: per i lavoratori con almeno 18 di anzianità contributiva al 31.12.1995</p> <p>Misto: per i lavoratori con meno 18 di anzianità contributiva al 31.12.1995</p> <p>Contributivo: per i lavoratori assunti successivamente al 31.12.1995</p>	In base ai contributi o ai premi versati
SISTEMA	Ripartizione: i contributi dei lavoratori in attività vengono utilizzati per pagare le pensioni di chi ha lasciato l'attività.	Capitalizzazione: i contributi versati dal singolo aderente vengono accantonati in un conto previdenziale individuale e vengono investiti sul mercato finanziario da operatori specializzati
TIPO DI ADESIONE	OBBLIGATORIA	VOLONTARIA
REQUISITI PER L'INCASSO DELLA PENSIONE	Vecchiaia: 65 anni gli uomini, 60 le donne con almeno 20 anni di contribuzione	Maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza con almeno 5 anni di partecipazione alla forma di previdenza complementare.
PRESTAZIONI	Pensione agganciata alle variazioni del costo della vita	<ul style="list-style-type: none"> - 100% rendita vitalizia rivalutabile - 50% capitale + rendita vitalizia rivalutabile

- 100% capitale qualora la rendita derivante dalla conversione del 70% della posizione finale risulti inferiore alla metà dell'assegno sociale.

RISCHIO FINANZIARIO	Inesistente	Il rischio è commisurato alla scelta del comparto di investimento.
OBIETTIVI	Garanzia di un reddito minimo di base in caso di necessità, secondo quanto previsto dal dettato costituzionale	Integrazione della pensione pubblica per mantenere il tenore di vita

LE NOVITA' DELLA RIFORMA

La riforma avviata il primo gennaio 2007 prevede per i dipendenti del settore privato la destinazione del Tfr alla previdenza integrativa anche attraverso il meccanismo del **conferimento tacito**. Le altre linee guida della normativa confermano il principio della trasparenza nei confronti degli aderenti e della libertà di scelta fra tutti gli strumenti previdenziali:

- 1) i **fondi pensione chiusi** (o **negoziali**), riservati ai dipendenti di un determinato settore economico o di categorie di lavoratori autonomi;
- 2) i **fondi pensione aperti**, promossi da compagnie d'assicurazione, banche, Sim (Società d'intermediazione mobiliare) e Sgr (Società di gestione del risparmio);
- 3) i **Pip, Piani previdenziali individuali** offerti dalle compagnie d'assicurazione.

Questi tre strumenti, che rappresentano le forme pensionistiche di nuova istituzione, sono affiancati dai:

- 4) **fondi pensione preesistenti**, istituiti prima del 15 novembre 1992.

COME FUNZIONANO I FONDI CHIUSI

I fondi chiusi (o negoziali) si rivolgono a gruppi omogenei di lavoratori: appartenenti a una determinata categoria (anche organizzati per territorio), dipendenti di una stessa impresa, raggruppamenti di lavoratori autonomi e liberi professionisti, soci di cooperative di produzione e lavoro. A seconda dei casi possono nascere in seguito ad accordi e contratti collettivi, anche

aziendali, intese fra lavoratori, regolamenti di enti o aziende, accordi promossi da sindacati o associazioni di categoria di rilievo almeno regionale.

Nella pratica i fondi chiusi sono destinati soprattutto ai lavoratori dipendenti, e le adesioni possono essere raccolte presso le aziende ovvero presso le sedi dei fondi ovvero nelle sedi delle parti istitutive. Prima di operare, i fondi devono essere autorizzati dalla **Covip** (Commissione di vigilanza sui fondi pensione), l'autorità di controllo e vigilanza sul settore. Gli obiettivi previdenziali sono tutelati dalla normativa con una serie di regole di garanzia nei confronti degli iscritti: i fondi chiusi sono associazioni riconosciute senza fini di lucro, vengono costituiti con atto pubblico e prevedono organi paritetici lavoratori associati:

- 1) **Assemblea dei delegati**, che fra le altre funzioni delibera sull'approvazione del bilancio, sulla nomina dei componenti del Consiglio d'amministrazione e del Collegio dei sindaci;
- 2) **Consiglio di amministrazione**;
- 3) **Presidente e Vice-presidente**;
- 4) **Collegio dei sindaci**.

La gestione finanziaria dev'essere affidata a uno o più soggetti, selezionati con gara pubblica, che rientrano fra le categorie previste dalla legge: compagnie d'assicurazione, banche, Sim e Sgr. Le riserve del fondo sono affidate alla **banca depositaria**, che dev'essere in ogni modo distinta dal gestore finanziario: le due funzioni, in pratica, non possono essere svolte dallo stesso soggetto. La banca depositaria, in sostanza, è il garante della correttezza della gestione finanziaria e del fatto che essa rispetti i limiti stabiliti dalla legge.

I DOCUMENTI INFORMATIVI

Il funzionamento del fondo pensione chiuso è regolato, oltre che dalla legge, dallo **Statuto**, che insieme alla **Nota Informativa** dev'essere reso disponibile prima dell'adesione. La **Nota Informativa** si basa su uno schema predisposto dalla Covip ed è divisa in quattro sezioni: la prima, la **scheda sintetica**, riporta in forma concisa le principali caratteristiche della forma pensionistica e il dettaglio dei costi, presentati anche secondo un parametro, l'**Isc (Indicatore sintetico di costo)** calcolato in maniera omogenea per tutti gli strumenti previdenziali, in modo da facilitare il confronto. La seconda presenta in dettaglio il funzionamento del fondo, mentre la terza e la quarta forniscono informazioni rispettivamente sull'andamento della gestione e gli organi del fondo pensione.

All'atto dell'adesione, a partire dal primo luglio 2008 l'iscritto riceverà anche il **progetto esemplificativo personalizzato** (redatto in conformità alle istruzioni Covip), in sostanza una stima della pensione integrativa che potrà ottenere quando maturerà i requisiti.

Entro il 31 marzo di ogni anno, il fondo deve inviare a ciascun iscritto una **comunicazione periodica** che contiene informazioni generali su composizione del patrimonio, andamento della gestione e rendimenti; una sezione personale riporta inoltre il valore della sua posizione e l'indicazione dei contributi versati. Con la comunicazione relativa al 2008, che sarà inviata nel 2009, ogni iscritto riceverà anche una stima personalizzata della pensione integrativa che potrà ottenere

COME FUNZIONA IL CONFERIMENTO TACITO DEL TFR

In base alla riforma avviata il primo gennaio 2007, il Tfr dei dipendenti del settore privato che nei sei mesi successivi all'assunzione non hanno comunicato al datore di lavoro la propria scelta, utilizzando il modulo Tfr 2, viene destinato a previdenza complementare. Ad esempio, se l'assunzione avviene il 1° maggio, il dipendente deve comunicare la propria scelta entro 31 ottobre 2008, altrimenti scatta il conferimento tacito.

Il Tfr dei dipendenti che non esprimono nel semestre alcuna scelta viene destinato secondo una precisa gerarchia stabilita dalla legge:

- 1) al fondo pensione previsto dai contratti collettivi o quello indicato da un diverso accordo aziendale;
- 2) in caso di presenza di più forme pensionistiche ed in assenza d'accordo aziendale, al fondo a cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'impresa;
- 3) in mancanza di una destinazione individuabile con questi criteri, in via residuale il Tfr dei lavoratori che non si sono espressi viene trasferito a un apposito fondo costituito presso l'Inps (Fondinps).

All'interno dei fondi pensione, il Tfr dei dipendenti silenti viene destinato a linee garantite e quindi a basso rischio.

In alternativa, utilizzando sempre il modulo Tfr2 il dipendente può chiedere che il Tfr venga destinato a una forma pensionistica diversa da quella prevista da contratti e accordi collettivi anche aziendali: in quest'ipotesi, però, ha diritto a ricevere il contributo dell'azienda solo se lo prevedono i contratti o gli accordi stessi.

Utilizzando lo stesso modulo il dipendente può inoltre scegliere di mantenere il Tfr in azienda, dove si rivaluta con un tasso dell'1,5%, più il 75% dell'inflazione. Tuttavia, se l'azienda ha più di

49 addetti, il Tfr viene invece destinato all'Inps, che lo gestisce per conto dello Stato, se l'impresa ha almeno cinquanta dipendenti. Il trasferimento riguarda solo l'accantonamento futuro della liquidazione: quella già maturata rimane infatti in azienda.

Il conferimento del Tfr alla previdenza complementare in forma esplicita o attraverso il conferimento tacito è irreversibile: non si può quindi cambiare idea e decidere di riportarlo in azienda. Viceversa, la decisione iniziale di mantenerlo presso il datore di lavoro può essere modificata in qualunque momento per destinarlo alla previdenza complementare.

I VANTAGGI DELLA SCELTA ESPLICITA

Il meccanismo del conferimento tacito ha prodotto un forte sviluppo della previdenza complementare fra i dipendenti del settore privato interessati dalla riforma.

In base ai dati diffusi dalla **Covip** (Commissione di vigilanza sui fondi pensione), gli iscritti sono saliti a 4,675 milioni, di cui 3,032 milioni fra i dipendenti del settore privato: questi ultimi rappresentano quasi il 25% su un totale di 12,2 milioni. Quasi tre lavoratori su quattro, quindi, al momento non dispongono di una previdenza complementare: per loro è assolutamente necessario, attraverso gli appositi software messi a disposizione anche dai fondi pensione, verificare in maniera approfondita la propria situazione sul piano della previdenza di base per valutare in maniera informata la convenienza ad aderire a quella complementare.

E' molto bassa la percentuale dei lavoratori silenziosi, cioè quelli che non si sono espressi nel semestre di scelta. L'adesione con il **conferimento tacito**, che comporta la destinazione del solo Tfr, non permette di sfruttare completamente i benefici fiscali per la previdenza complementare. Per mezzo di un'iscrizione esplicita, e-versando il proprio contributo nella misura fissata dai contratti o accordi collettivi, il dipendente riceve anche quello del datore di lavoro, che ovviamente non otterrebbe in caso di mancata partecipazione: in questo modo la contribuzione è tale da consentire nel medio-lungo periodo un'adeguata integrazione della pensione di base.

L'adesione piena permette, inoltre, di beneficiare delle rilevanti agevolazioni fiscali previste a favore della previdenza complementare in quanto la contribuzione, sia quella a carico del datore di lavoro che quella a proprio carico, è deducibile dal reddito. Per una retribuzione lorda di 25.000 euro l'anno, per esempio, il Tfr è pari a 1.727,50 euro. Attraverso un'adesione esplicita e ipotizzando un contributo del datore di lavoro pari all'1,55% ed un contributo minimo del lavoratore (0,55%), il versamento totale corrisponde al 9,01% (6,91 più 2,10%), cioè 2.252,50 euro: il dipendente, però, può contare su un versamento aggiuntivo da parte del datore di lavoro pari a 387,50 euro l'anno che non otterrebbe in caso di mancata partecipazione o di

partecipazione con il solo versamento del solo TFR. Per realizzare un'iscrizione piena, il dipendente deve allegare al modulo Tfr2 anche quello di adesione al fondo pensione con la scelta di aderire con il versamento della contribuzione: questa soluzione permette inoltre di scegliere la linea d'investimento più adatta alla propria situazione personale.

LA GESTIONE FINANZIARIA

Il patrimonio raccolto con i contributi degli iscritti ai fondi pensione viene investito sui mercati finanziari in modo da massimizzare il rendimento, con una diversificazione e un grado di rischio adeguati alla natura di questi strumenti, che hanno finalità previdenziali e non speculative. A tutela degli iscritti, la normativa prevede inoltre per la gestione finanziaria limiti stringenti che hanno lo scopo di evitare possibili conflitti d'interesse ed eccessive concentrazioni degli investimenti.

I fondi pensione prevedono varie linee d'investimento con diverso profilo di rischio e rendimento: dalle più tranquille di tipo monetario, adatte a chi ha un breve orizzonte temporale, alle più aggressive a maggiore contenuto azionario. Queste ultime offrono nel lungo periodo la prospettiva di rendimenti più elevati, sia pure a fronte di una maggiore volatilità, e sono più indicate per i giovani. La scelta dev'essere fatta con molta attenzione in base agli anni mancanti al pensionamento: man mano che si va avanti con l'età, inoltre, è necessario ridurre progressivamente il profilo di rischio spostandosi su comparti meno aggressivi.

In base alla riforma avviata il primo gennaio 2007, il Tfr dei lavoratori silenti (che non si sono pronunciati nel semestre di scelta) dev'essere destinato a linee d'investimento che garantiscano quantomeno la restituzione delle somme versate nelle ipotesi di:

- 1) pensionamento;
- 2) decesso;
- 3) grave invalidità permanente;
- 4) disoccupazione per almeno 48 mesi

Gli iscritti che rientrano in questa categoria dovrebbero verificare se questa destinazione è adeguata alla propria situazione e propensione al rischio, o se non sia più opportuno optare per una linea diversa.

I REQUISITI E LE PRESTAZIONI DEI FONDI PENSIONE

Le prestazioni finali offerte dai fondi pensione vengono liquidate quando si raggiunge l'età pensionabile nel regime di previdenza obbligatoria cui il lavoratore appartiene e dopo almeno cinque anni di iscrizione. Quando maturano i requisiti, il **montante individuale** viene convertito in una **rendita vitalizia**, che generalmente può essere resa reversibile a favore di un'altra persona; alla morte dell'avente diritto, in pratica, la rendita viene liquidata a favore dell'altra persona designata come beneficiaria. In alternativa, si può ottenere un capitale in un'unica soluzione sino al 50% del montante stesso. La prestazione può essere riscossa per intero sotto forma di capitale quando la rendita che risulterebbe dalla conversione del 70% del montante risulta inferiore al 50% dell'assegno sociale, che per il 2008 è pari a 5.142,67 euro l'anno (il limite per il 2008 è pari a 2.571,34 euro).

LE REGOLE SULLE ANTICIPAZIONI

I fondi pensione prevedono in determinate ipotesi la possibilità di ottenere **anticipazioni**, somme in acconto sul montante maturato: le condizioni ed il trattamento fiscale sono più convenienti rispetto a quelle stabilite per il Tfr rimasto presso l'impresa. Le regole sono le seguenti:

- 1) gravi motivi di salute: con i fondi pensione, in ogni momento si può ottenere sino al 75% dell'intero montante maturato (che oltre al Tfr comprende l'eventuale contributo del lavoratore e quello dell'azienda) per spese sanitarie relative a gravissime situazioni personali, del coniuge o dei figli. Con il Tfr in azienda, invece, si possono ottenere solo dopo otto anni di lavoro nella stessa azienda e sino al 70% del maturato;
- 2) acquisto o ristrutturazione della prima casa per sé o per i figli: con i fondi pensione dopo otto anni di adesione si può ottenere sino al 75% dell'intero montante (con il Tfr in azienda, invece, si può ricevere sino al 70% della liquidazione già accantonata);
- 3) altre necessità: sempre dopo otto anni d'iscrizione, con i fondi pensione si può ottenere sino al 30% per ulteriori esigenze dell'iscritto (con il Tfr in azienda, invece, si può ricevere sino al 70% del maturato per congedi parentali o formativi).

REGOLE GENERALI

A differenza di quanto avviene per le anticipazioni sul Tfr presso il datore di lavoro, non sono previsti limiti relativi al numero di richieste ma unicamente all'importo complessivo erogabile. L'anticipo può essere ottenuto più volte, ed è possibile reintegrare il capitale con diritto a un credito d'imposta. Ai fini dell'anzianità d'iscrizione (quando richiesta) si considerano tutti i periodi di partecipazione alla previdenza complementare maturati dall'aderente, e per i quali egli non abbia riscattato l'intero capitale accumulato.

I tempi di erogazione sono stabiliti nel Documento sulle anticipazioni. FON.TE. liquida entro 90 gg. dal ricevimento della richiesta.

**ACQUISTO
E RISTRUTTURAZIONE
DELLA PRIMA CASA PER
SE' O PER I FIGLI**

Dopo otto anni d'iscrizione si può ottenere sino al 75% dell'intero capitale accumulato.

**GRAVI MOTIVI
DI SALUTE**

In ogni momento (non conta l'anzianità d'iscrizione) si può ottenere sino al 75% dell'intero capitale accumulato per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche e relativi a iscritto, coniuge o figli.

ALTRE NECESSITA'

Dopo otto anni d'iscrizione si può ottenere sino al 30% dell'intero capitale accumulato per ulteriori esigenze personali senza particolari motivazioni.

**TASSAZIONE
ANTICIPAZIONI**

Per motivi di salute si paga un'aliquota fissa del 15% con una riduzione dello 0,30% per ogni anno di partecipazione eccedente il quindicesimo sino a un massimo del 6%: in pratica, con 35 anni di permanenza l'aliquota è pari al 9%. Nelle altre ipotesi (prima casa, altre necessità) si paga il 23%. Le ritenute sono applicate dalla forma pensionistica che liquida l'anticipazione.

IL RISCATTO E IL TRASFERIMENTO

Nei fondi pensione si può ottenere il **riscatto parziale** (50% della posizione maturata) nelle ipotesi di:

- 1) disoccupazione sino a quarantotto mesi;
- 2) messa in mobilità o cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;

si può invece riscattare l'intera posizione nei casi di:

- 1) disoccupazione superiore a quarantotto mesi;
- 2) invalidità permanente che riduca la capacità lavorativa a meno di un terzo;

se questi eventi si verificano nei cinque anni che precedono il pensionamento, al posto del riscatto si può ottenere la liquidazione della pensione complementare. In caso di decesso prima del pensionamento, l'intera posizione viene riscattata dagli eredi ovvero dai beneficiari indicati dall'iscritto.

In costanza dei requisiti di partecipazione al fondo, dopo due anni d'iscrizione è possibile richiedere il **trasferimento** a un'altra forma pensionistica complementare dell'intero montante maturato: in questo caso, si ha diritto al versamento del contributo aziendale solo se lo prevedono contratti e accordi collettivi anche aziendali.

I BENEFICI FISCALI

La previdenza complementare è soggetta a un regime fiscale piuttosto favorevole, dal momento dell'accumulo fino a quello delle prestazioni finali:

- 1) i contributi versati sono deducibili dall'Irpef (non rientrano cioè nel reddito imponibile) sino a 5.164,57 euro l'anno: nel limite rientrano anche quelli pagati dal datore di lavoro;
- 2) i rendimenti annuali sono soggetti ad un'aliquota fissa dell'11% (la stessa che si applica al Tfr rimasto in azienda), rispetto al 12,5% previsto per i prodotti finanziari;
- 3) la rendita o il capitale sono tassati con un'aliquota sostitutiva del 15% sui redditi non tassati in precedenza (in modo da evitare la doppia imposizione), ed è prevista una riduzione dello 0,30% per ogni anno di partecipazione dopo il quindicesimo, con uno sconto che può arrivare sino al 6%: con trentacinque anni di partecipazione, in pratica, si paga il 9%. Il Tfr è soggetto invece a tassazione separata con aliquota minima del 23%.

Sugli anticipi per motivi di salute il regime è analogo (tassazione dal 15 al 9%), su quelli per altri motivi l'aliquota è la stessa prevista per il Tfr, cioè il 23%. Il riscatto per disoccupazione inferiore a dodici mesi è tassato al 23%, in tutti gli altri casi si paga dal 15 al 9%.

IL REGIME FISCALE SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Deducibilità fiscale dei versamenti	Contributi deducibili sino a 5.164,57 euro l'anno: nel plafond rientrano anche quelli versati dal datore di lavoro. I nuovi occupati che non esauriscono il plafond nei primi cinque anni di permanenza possono recuperare la differenza nei venti successivi
Tassazione sui rendimenti annuali	Aliquota fissa dell'11% (rispetto al 12,5% che si applica ai prodotti finanziari)
Tassazione sulle anticipazioni	Su quelle per motivi di salute aliquota dal 15 al 9%; negli altri casi aliquota del 23%
Tassazione sulle prestazioni finali (rendita o capitale)	Aliquota definitiva del 15% che si applica ai redditi non tassati in precedenza: è previsto uno sconto dello 0,30% per ogni anno di partecipazione successivo al quindicesimo, con un minimo del 9%
Tassazione in caso di riscatto	Aliquota del 23% nell'ipotesi di riscatto per disoccupazione inferiore a dodici mesi, in tutti gli altri casi aliquota dal 15% al 9% a seconda della durata di partecipazione

I RENDIMENTI

Nel medio periodo i fondi pensione hanno offerto rendimenti superiori rispetto a quelli del Tfr (l'1,5%, più il 75% dell'inflazione). In base ai dati forniti dalla **Covip** (Commissione di vigilanza sui fondi pensione), fra il 31 dicembre 2003 e il 31 dicembre 2007, hanno ottenuto una performance media netta del 25,4%, undici punti in più rispetto al 14,3% che nello stesso periodo è stato offerto dal Tfr (al netto dell'aliquota dell'11%). Nel periodo considerato i fondi chiusi o negoziali hanno reso in media il 25%.

I COSTI DEI FONDI PENSIONE

Nei fondi pensione la principale voce di spesa è rappresentata dalle **commissioni di gestione**, prelevate dal patrimonio della linea prescelta: ricadono sull'iscritto in via indiretta e sono già comprese nel valore della quota. I valori sono mediamente più elevati nei comparti azionari ed in quelli garantiti.

I costi sono indicati in maniera molto chiara nella **scheda sintetica**, il documento contenuto nella **nota informativa** che illustra tutte le caratteristiche del programma previdenziale. La scheda, in particolare, riporta l'**Isc (Indicatore sintetico di costo)**, che rappresenta in pratica la spesa media annua espressa in percentuale della posizione individuale maturata: viene calcolata in relazione a un aderente tipo che versa un contributo annuo di 2.500 euro, ipotizzando un rendimento del 4%, anch'esso all'anno, e per periodi di permanenza di due, cinque, dieci e trentacinque anni. I **fondi chiusi** presentano costi medi inferiori rispetto a quelli degli altri strumenti previdenziali: in base alle statistiche realizzate dalla **Covip**, per esempio, su una durata di trentacinque anni, i costi medi dei fondi chiusi sono pari allo 0,3% contro l'1,1% dei **fondi aperti** e l'1,5% dei **Pip**.

Fonte: Covip (Commissione di vigilanza sui fondi pensione)