

SPECIALE PREVIDENZA, a cura di Giancarlo Valent

Indice

Tipi di pensione e requisiti	pag. 2
Ricongiunzioni e riscatti	pag. 6
Causa di servizio, equo indennizzo, pensioni privilegiate	pag. 7
La previdenza complementare	pag. 9
I fondi pensione	pag. 13
Le pensioni per inabilità non dovuta a causa di servizio	pag. 19
Accredito figurativo e riscatto per i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa al di fuori del rapporto di lavoro	pag. 21

TIPI DI PENSIONE E REQUISITI

DENOMINAZIONE DELLA PENSIONE	
PENSIONE DI VECCHIAIA	Si ottiene per raggiunti limiti di età o per il raggiungimento di 40 anni di contribuzione
PENSIONE DI ANZIANITÀ	Si raggiunge indipendentemente dall'età anagrafica ma con un requisito minimo di contribuzione oppure con età prestabilita ed almeno 35 anni di contribuzione.
PENSIONE DI INVALIDITÀ	Compete in caso di cessazione dal servizio per "inabilità assoluta e permanente" (con almeno 15 anni di contribuzione indipendentemente dall'età anagrafica) o per "inabilità alle mansioni svolte" (con almeno 20 anni di contribuzione indipendentemente dall'età anagrafica).
PENSIONE PRIVILEGIATA	Compete nei casi di inidoneità per causa di servizio e non sono richiesti periodi minimi di contribuzione o requisiti di età anagrafica.

PRESENTAZIONE DOMANDA DI PENSIONAMENTO DI ANZIANITA'

Le domande di pensionamento di anzianità non possono essere presentate prima di dodici mesi dalla data indicata per l'accesso alla pensionamento.

Il mancato accesso al pensionamento alla data indicata comporta la decadenza della domanda.

REQUISITI PER L'ACCESSO ALLA PENSIONE DI VECCHIAIA E DI ANZIANITA'

I requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia e anzianità sono i seguenti:

per età anagrafica più anzianità contributiva;

solo con anzianità contributiva indipendentemente dall'età anagrafica;

per raggiunti limiti di età (65 anni come regola generale, con anticipo a 60 per le donne, a richiesta) o per il raggiungimento di 40 anni di contribuzione

	REQUISITI ORDINARI	
Anni	Età anagrafica più anzianità contributiva	Solo anzianità contributiva
2003	56 anni di età 35 anni di contribuzione	37 anni di contribuzione
2004	57 anni di età 35 anni di contribuzione	38 anni di contribuzione
2005	57 anni di età 35 anni di contribuzione	38 anni di contribuzione

2006	57 anni di età 35 anni di contribuzione	39 anni di contribuzione
2007	57 anni di età 35 anni di contribuzione	39 anni di contribuzione
2008	57 anni di età 35 anni di contribuzione	40 anni di contribuzione

DEROGHE

La tabella che segue può essere utilizzata esclusivamente da coloro che siano in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- almeno un anno di contribuzione in età compresa tra i 14 anni e i 19 anni;

- qualifica di operaio derivante dai contratti di lavoro

	REQUISITI CON DEROGA
Anni	Età anagrafica più anzianità contributiva
2002	55 anni di età 35 anni di contribuzione
2003	55 anni di età 35 anni di contribuzione
2004	56 anni di età 35 anni di contribuzione
2005	56 anni di età 35 anni di contribuzione
2006	57 anni di età 35 anni di contribuzione
2007	57 anni di età 35 anni di contribuzione
2008	57 anni di età 35 anni di contribuzione

Note: i contributi figurativi non sono utili ai fini del raggiungimento del requisito pensionistico ma valgono solo per il conteggio del valore della pensione.

DECORRENZE DELLA PENSIONE

Mentre la cessazione dal servizio può avvenire al raggiungimento del requisito, l'erogazione della pensione decorre, nei casi di cessazione per anzianità (età anagrafica più contribuzione oppure solo per anzianità contributiva), come di seguito evidenziato:

Perfezionamento del diritto (anzianità contributiva)	Età anagrafica	Decorrenza pensione
Entro il 31 marzo	57 anni entro il 30 giugno	Dal 1° luglio
Entro il 30 giugno	57 anni entro il 30 settembre	Dal 1° ottobre
Entro il 31 settembre	Ininfluyente	Dal 1° gennaio de ll'anno successivo
Entro il 31 dicembre	Ininfluyente	Dal 1° aprile del l'anno successivo

In caso di pensionamento per raggiunti limiti di età o per il raggiungimento di 40 anni di servizio, l'erogazione della pensione avviene dal 1° giorno d el mese successivo alla cessazione dal servizio.

BASE DI CALCOLO

Dipendenti assunti dal 1° gennaio 1996 e che non possono far valere alcun contributo prima di tale data		
Modalità di calcolo		
Sulla base dei contributi versati		
<ul style="list-style-type: none">• il montante dei contributi è pari al 33% della retribuzione imponibile con inclusione delle competenze accessorie;• il montante contributivo è indicizzato annualmente in base all'inflazione reale e alla media quinquennale dei tassi di crescita del PIL• l'ammontare della pensione annua è ottenuto applicando al montante contributivo rivalutato un "coefficiente di conversione" la cui misura varia a seconda dell'età anagrafica: 57 anni coefficiente 0,0472 / 58 anni: 0,0486 / 59 anni: 0,0500 / 60 anni: 0,0516 / 61 anni: 0,0533 / 62 anni: 0,0551 / 63 anni: 0,0570 / 64 anni: 0,0591 / 65 anni: 0,0613.		
Al raggiungimento dei 40 anni di contribuzione (a qualsiasi età anagrafica) si applica il coefficiente di conversione 0,0551 (cioè quello corrispondente all'età di 62 anni), se più favorevole		
Dipendenti in servizio con meno di 18 anni di contributi al 1° gennaio 1996		
Modalità di calcolo		
Periodo fino al 31 dicembre 1995		
Quota A (fino al 31.12.1992)	Quota B (dal 1.1.1993 al 31.12.1995)	
Ultima retribuzione percepita al momento della cessazione, escluse le competenze accessorie	Retribuzione media pensionabile (RMP) per il periodo 1.1.1993-31.12.1995 La RMP viene rivalutata tenendo conto dell'inflazione reale più 1% per ogni anno Dal 1° gennaio 1995 il rendimento annuo è del 2%	Sulla base dei contributi versati
In alternativa è possibile optare per l'intero sistema contributivo		
Dipendenti in servizio con più di 18 anni di contributi al 1° gennaio 1996		
Modalità di calcolo		
Quota A (fino al 31.12.1992)	Quota B (dal 1.1.1993)	
Ultima retribuzione percepita al	Il 50% della retribuzione media pensionabile per il periodo 1.1.1993-	

momento della cessazione, comprese le competenze accessorie	31.12.1995; il 66,6% per il periodo dall'1.1.1996 e fino ad un massimo di 10 anni La RMP viene rivalutata tenendo conto dell'inflazione reale più 1% per ogni anno Dal 1° gennaio 1995 il rendimento annuo è del 2%
In alternativa è possibile optare per l'intero sistema contributivo	

PERSONALE CON PERIODI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Anni di servizio	Calcolo della pensione
Valgono per intero ai fini del requisito	Avviene sulla media ponderata tra i periodi a tempo pieno e i periodi a tempo parziale (per ciascun periodo si valuterà il rapporto tra retribuzione pensionabile e orario di servizio). Se la cessazione dal servizio avviene col rapporto a tempo parziale, la retribuzione da prendere a riferimento per il conteggio della quota A è quella riferita al tempo pieno

RICONGIUNZIONI E RISCATTI

NUOVE MODALITÀ

L'INPDAP, con nota informativa n. 55/2002, ha impartito nuove disposizioni in merito al pagamento dell'onere di ricongiunzione e riscatto. Il pagamento dell'onere, che sarà comunicato dall'INPDAP con apposito decreto, può avvenire con le seguenti modalità:

MODALITÀ DI PAGAMENTO	TERMINI
UNICA SOLUZIONE	Entro 90 giorni dalla data di notifica del decreto tramite versamento su ccp
RATEIZZAZIONE	Trattenuta mensile sullo stipendio (maggiorato degli interessi legali) a decorrere dal secondo mese successivo al termine di 90 giorni dalla notifica del decreto

Le nuove disposizioni si applicano alle domande di ricongiunzione o riscatto presentate successivamente al 5 dicembre 2000 e solo nei confronti degli iscritti alla CPDEL (ex cassa pensioni dipendenti enti locali), CPUG (ex cassa pensioni ufficiali ed aiutanti giudiziari e coadiutori), CPS (ex cassa pensioni sanitari), CPI (ex cassa pensioni insegnanti).

CAUSA DI SERVIZIO, EQUO INDENNIZZO, PENSIONI PRIVILEGIATE

LA CAUSA DI SERVIZIO

La causa di servizio è il riconoscimento di un danno fisico o di una malattia contratta per cause o condizioni di lavoro insite nel servizio prestato.

La concausa esiste quando una predisposizione all'infermità degenera per cause "preponderanti" da addebitarsi alle condizioni di servizio.

Le condizioni per il riconoscimento della causa di servizio sono:

1. l'accertamento di una malattia (ad esempio professionale) o il verificarsi di un infortunio;
2. il nesso di casualità tra la patologia e il tipo di attività lavorativa.

La domanda deve essere presentata all'Ente di appartenenza dall'interessato o dagli eredi entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso (ad esempio in caso di infortunio) o da quella in cui l'interessato ha avuto conoscenza dell'infermità.

L'accertamento sanitario viene effettuato da una apposita Commissione Medica Militare, e il dipendente potrà farsi assistere da un medico di fiducia.

La visita medico-collegiale valuterà:

- a) se vi sia impedimento temporaneo o permanente alla prestazione lavorativa;
- b) la dipendenza da causa di servizio;
- c) l'attribuzione di una categoria ai fini dell'infermità (tabelle A e B legge n. 834/1981).

Il verbale della Commissione Medica Militare costituisce provvedimento definitivo, tranne che per l'equo indennizzo e pensione privilegiata per i quali è obbligatorio il parere del Comitato Pensioni Privilegiate.

Avverso il parere della Commissione Medica Militare è consentito il ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale entro il termine di 60 giorni dall'avvenuta comunicazione, oppure inoltrare ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro il termine di 120 giorni dalla notifica del provvedimento stesso.

Il lavoratore cui sia stata riconosciuta la dipendenza da causa di servizio di lesioni o infermità ed equo indennizzo, ha diritto al rimborso delle spese di cura (purché documentabili) effettivamente sostenute e non rimborsabili dal Servizio Sanitario Nazionale.

In caso di aggravamento della menomazione che ha dato diritto all'equo indennizzo, entro 5 anni dalla data di notifica del decreto concessivo e per una sola volta, l'interessato può chiedere la revisione dell'equo indennizzo.

L'EQUO INDENNIZZO

Anche la domanda di riconoscimento dell'equo indennizzo va inoltrata all'Ente di appartenenza entro il termine di 6 mesi dalla data dell'evento di menomazione fisica. Quasi sempre tale domanda viene trasmessa unitamente a quella del riconoscimento

della causa di servizio per cui Commissione Medica Militare le valuterà entrambe nella medesima visita collegiale.

In caso di aggravamento dell'infermità è prevista la possibilità di revisione dell'equo indennizzo.

Poichè tale revisione può essere richiesta per una sola volta, ed entro 5 anni dal decreto di concessione, è opportuno, in caso di malattia tendente all'aggravamento, utilizzare tale possibilità verso la fine del quinquennio.

Contro l'eventuale negazione dell'equo indennizzo è ammesso il ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale entro il termine di 60 giorni dall'avvenuta comunicazione, oppure inoltrare ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro il termine di 120 giorni dalla notifica del provvedimento stesso.

Per la determinazione del calcolo dell'equo indennizzo si fa riferimento sia alla categoria a cui è ascrivibile la menomazione permanente sia alla retribuzione stipendiale del lavoratore.

Il verbale della Commissione Medica Militare deve in ogni caso essere approvato dal Comitato per le Pensioni Privilegiate.

LA PENSIONE PRIVILEGIATA

La pensione privilegiata spetta al dipendente pubblico se dalla infermità o dalla lesione contratta per fatti di servizio deriva l'inabilità assoluta o permanente.

Tale pensione non necessita di alcun requisito minimo di durata del servizio: è sufficiente anche un solo giorno di servizio per il diritto alla pensione privilegiata se si verifica la condizione richiesta.

Per aver diritto alla pensione privilegiata è necessario:

- essere inabile assoluto o alla mansione e cessare dall'impiego;
- che tale inabilità si sia prodotta senza colpa dell'interessato e sia dovuta a causa o concausa di servizio.

La pensione privilegiata viene erogata ai superstiti se il decesso avviene per le stesse infermità o lesioni che hanno dato diritto a tale trattamento.

Ad eccezione del personale statale per il quale il trattamento privilegiato è liquidato d'ufficio "nei confronti del dipendente cessato dal servizio per infermità o lesioni riconosciute dipendenti da fatti di servizio", il rimanente personale ha l'obbligo di presentare domanda.

Il titolare di trattamento privilegiato può chiedere la revisione per aggravamento dell'infermità.

La domanda può essere presentata in qualsiasi momento. Se, eseguiti gli opportuni accertamenti sanitari, vengono respinte per la stessa infermità tre domande consecutive per non riscontrato aggravamento, le ulteriori istanze non possono essere prodotte se non dopo un decennio dall'anno di presentazione dell'ultima domanda respinta. La riliquidazione della pensione decorre dal 1 giorno del mese successivo a quello della presentazione della domanda di aggravamento.

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Premessa

Da più parti pervengono richieste di chiarimenti sul TFR e più propriamente l'anticipazione dello stesso senza necessità di restituzione.

Al momento ciò non è ancora fattibile in quanto per il settore pubblico entrerà in vigore all'avvio della previdenza complementare (ancora in fase di definizione).

Rimane pertanto solo la possibilità di fruire della "cessione di un quinto di stipendio" o di "piccoli prestiti" entrambi erogabili dall'INPDAP.

Riteniamo in ogni caso opportuno fornire alcuni elementi di approfondimento su cos'è la previdenza complementare.

Per ogni ulteriore chiarimento Vi invitiamo a rivolgerVi alla sede del Patronato INCA CGIL a voi più vicina.

LE FONTI ISTITUTIVE

Le fonti istitutive dei Fondi pensione sono le seguenti:

- contratti e accordi collettivi anche di natura aziendale;
- accordi tra i lavoratori promossi dalle OO.SS firmatarie di CCNL. Per i lavoratori pubblici è lo stesso CCNL che rappresenta la fonte istitutiva;
- accordi tra soci di cooperative di produzione e lavoro, promossi dalle relative Associazioni di rappresentanza;
- accordi tra lavoratori autonomi o liberi professionisti, promossi dai Sindacati e dalle relative Associazioni di categoria.

Le tipologie delle forme pensionistiche sono due:

1. contribuzione definita;
2. prestazioni definite.

Le forme in regime di **contribuzione definita** sono quelle che prevedono l'erogazione delle prestazioni in base al versamento di contributi definiti.

In pratica le somme vengono versate in modo indipendente da quale sarà a scadenza la prestazione garantita.

Ciò sta anche a significare che il lavoratore non è a conoscenza nel momento in cui aderisce a questo tipo di fondo della prestazione finale che conseguirà. Ciò che il lavoratore (e anche l'azienda) conosce in anticipo è l'importo della contribuzione che va ad alimentare il Fondo.

I lavoratori dipendenti, sia privati che pubblici, compresi i soci di cooperative possono costituire solo Fondi pensione in regime di contribuzione definita.

Le forme in regime di **prestazioni definite** sono quelle che prevedono invece una prestazione già definita, indipendentemente da come il Fondo si comporterà sul piano finanziario. In pratica in questo regime ciò che il lavoratore conosce a priori è soltanto quale sarà la sua prestazione, mentre non conosce quali saranno le somme da versare durante il periodo di iscrizione al Fondo.

I lavoratori autonomi e i liberi professionisti possono costituire Fondi con entrambi i regimi e qualora si dia vita ad un fondo in regime di prestazioni definite occorrerà far riferimento al reddito dei lavoratori oppure al livello del trattamento pensionistico obbligatorio.

I FONDI "CHIUSI"

Concettualmente si intende per fondo "chiuso" quel fondo la cui partecipazione è riservata agli stessi soggetti che, direttamente o per il tramite di organismi di rappresentanza, hanno partecipato alla sottoscrizione dell'accordo.

In buona sostanza questi fondi pensione per i lavoratori dipendenti sono quelli che nascono da accordi o contratti collettivi (anche aziendali) o anche tramite regolamenti di enti o aziende nel caso in cui il rapporto di lavoro non è regolamentato da contratti o accordi collettivi.

I FONDI "APERTI"

Ai Fondi cosiddetti aperti possono aderire gli stessi soggetti destinatari e cioè i lavoratori dipendenti pubblici e privati e i lavoratori autonomi.

L'adesione può essere individuale se il contratto collettivo nazionale di lavoro o la contrattazione aziendale non prevede un Fondo chiuso oppure, se lo dovesse prevedere, lo stesso non è ancora operativo.

L'adesione collettiva è invece possibile se il contratto collettivo di lavoro o la contrattazione aziendale prevede l'adesione ad un Fondo aperto.

FORME PENSIONISTICHE INDIVIDUALI

Di nuova introduzione sono le forme di risparmio individuali vincolate a finalità previdenziali, basate su veri e propri piani pensionistici ai quali si accede su base individuale. Queste forme pensionistiche sono realizzate:

- mediante l'adesione ai fondi pensione aperti;
- mediante contratti di assicurazione sulla vita stipulati con imprese di assicurazione.

Alle forme di previdenza individuale possono accedere tutti.

LE FONTI DI FINANZIAMENTO

Principio generale è che il finanziamento è a carico dei destinatari. Ovviamente ove si tratti di lavoratori dipendenti o di figure di lavoro parasubordinato c'è una parte a carico del datore di lavoro o del committente.

Viceversa il finanziamento grava esclusivamente sui lavoratori se questi sono autonomi.

Per i lavoratori dipendenti la fonte di finanziamento base è rappresentata dal Trattamento di fine rapporto (Tfr). La quota di Tfr sarà variabile in base a quanto stabilito dalla legge e in base alla contrattazione collettiva.

Il contributo che va ad alimentare il fondo è calcolato sull'intera retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr oppure su singole voci di retribuzione.

Per i "nuovi assunti" (dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo: 28.4.1993) è prevista la destinazione integrale del Tfr al Fondo pensione. Da precisare che il trasferimento integrale delle quote di Tfr riguarda soltanto quelle maturate dopo l'iscrizione al Fondo da parte del lavoratore.

Per i pubblici dipendenti la contribuzione al Fondo va determinata in sede di definizione del trattamento economico.

LE PRESTAZIONI EROGATE DAI FONDI PENSIONE

I requisiti per l'accesso alle prestazioni sono definiti dai stessi soggetti che costituiscono il Fondo e sono precisati nello statuto.

Dalla legge sono previste due prestazioni pensionistiche complementari: *la pensione di vecchiaia e la pensione di anzianità.*

La pensione di vecchiaia

Il diritto si acquisisce solo in presenza dell'età richiesta dall'ordinamento previdenziale obbligatorio al quale è iscritto il lavoratore (nel regime generale Inps: 65 anni uomini, 60 anni donne) e a condizione che siano versati almeno 5 anni di contribuzione al Fondo.

La pensione di anzianità

Il diritto si acquisisce, previa cessazione del rapporto di lavoro, in presenza di una età non più di dieci anni inferiore a quella richiesta dall'ordinamento previdenziale obbligatorio al quale è iscritto il lavoratore e a condizione che siano versati almeno 15 anni di contribuzione al Fondo.

In caso di una elevata anzianità già acquisita presso la forma previdenziale obbligatoria per cui si verrebbe a maturare il diritto alla prestazione obbligatoria prima ancora di aver raggiunto i suddetti 15 anni c'è la possibilità che le stesse fonti costitutive del Fondo prevedano specifiche deroghe.

E' possibile, comunque ottenere dopo 8 anni di iscrizione al Fondo, l'anticipazione della quota di contributi relativa ai versamenti riferiti al Tfr in caso di anticipazione per spese sanitarie o per l'acquisto della prima casa.

LA LIQUIDAZIONE IN CAPITALE

Il fondo pensione può prevedere la facoltà dell'iscritto di chiedere la liquidazione della prestazione pensionistica complementare sotto forma di capitale, secondo il valore attuale, per un importo non superiore al 50 per cento della prestazione maturata.

Gli aderenti possono comunque optare per la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica in forma di capitale qualora la prestazione periodica annua che si ottiene convertendo l'importo complessivamente maturato della propria posizione individuale risulti inferiore all'importo dell'assegno sociale.

Il fondo pensione può anche erogare prestazioni correlate all'invalidità e alla premorienza.

IL RISCATTO

Nel caso vengano meno i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare, l'iscritto può riscattare la propria posizione individuale.

Per gli iscritti alle forme pensionistiche individuali, il riscatto (anche parziale) della posizione maturata è consentito soltanto al verificarsi degli eventi in relazione ai quali viene riconosciuta agli aderenti alle forme pensionistiche collettive la possibilità di chiedere anticipazioni (acquisto della prima casa per sé o per i figli, realizzazione di interventi di recupero del patrimonio edilizio relativamente alla prima casa, spese sanitarie per terapie e interventi straordinari).

In caso di decesso del lavoratore iscritto al fondo pensione prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale può essere riscattata dal coniuge o dai figli ovvero, se viventi e a carico dell'iscritto, dai genitori.

In caso di morte del lavoratore iscritto ad una forma pensionistica individuale, la sua posizione è riscattata dagli eredi.

ANTICIPAZIONI

Il lavoratore iscritto al fondo da almeno otto anni può chiedere un'anticipazione dei contributi versati:

- per far fronte a spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- per la realizzazione di interventi di manutenzione relativi alla prima casa di abitazione;
- per le spese da sostenere durante i congedi per la formazione continua.

A differenza delle forme pensionistiche di tipo collettivo, quelle individuali non consentono l'erogazione di anticipazioni.

IL REGIME FISCALE DEI CONTRIBUTI

Sono previste agevolazioni per i contributi versati alle forme pensionistiche complementari comprese le forme pensionistiche individuali. I contributi versati a tali forme costituiscono oneri deducibili dal reddito complessivo.

I FONDI PENSIONE

CHE COSA È UN FONDO PENSIONE

Il suo scopo esclusivo è di garantire prestazioni pensionistiche complementari aggiuntive a quelle stabilite dalla riforma pensionistica (legge 335/1995) rispetto a quelle erogate dagli enti pubblici obbligatori.

Esso è uno strumento creato dalla contrattazione collettiva di lavoro.

Si costituisce attraverso un'associazione che non ha scopi di lucro ed è amministrata da Organi rappresentativi degli iscritti ai Fondi e dei datori di lavoro.

L'adesione al Fondo pensione è su base volontaria.

I DESTINATARI

I destinatari del fondo pensione possono essere i lavoratori dipendenti pubblici e privati, e anche i soci lavoratori e i dipendenti di cooperative di produzione e lavoro.

Ogni lavoratore ha (o avrà se non ancora costituito) il diritto di iscriversi al Fondo Pensione istituito dal proprio Contratto Nazionale di Lavoro.

COME SI COSTITUISCE UN FONDO PENSIONE

Il Fondo Pensione può assumere la configurazione giuridica di associazione non riconosciuta (art.36 codice civile) se è costituito a livello di azienda o di gruppo aziendale oppure associazione riconosciuta (art.12 codice civile) se si tratta di Fondo di comparto, categoria o raggruppamento.

Pertanto il Fondo Pensione deve dotarsi di uno Statuto, di un Regolamento attuativo e di un Regolamento elettorale (per l'elezione dei rappresentanti degli iscritti al Fondo nell'Assemblea e negli organi di amministrazione e controllo).

Gli organi di amministrazione e controllo (Consiglio di Amministrazione e Collegio dei Revisori contabili) devono essere paritetici tra lavoratori iscritti al Fondo e rappresentanti dei datori di lavoro che contribuiscono al finanziamento del Fondo.

COME NASCE UN FONDO PENSIONE

Per i lavoratori dipendenti le fonti istitutive dei Fondi Pensione possono essere:

- i Contratti Collettivi nazionali;
- gli accordi collettivi anche aziendali;
- i regolamenti aziendali, solo per le aziende i cui rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti o accordi di lavoro;
- in mancanza di contrattazione sulla materia, accordi unilaterali tra lavoratori promossi su iniziative di sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali di lavoro.

Le confederazioni CGIL, CISL e UIL d'intesa con le proprie Federazioni Nazionali di categoria hanno stabilito che la costituzione dei Fondi avvenga sulla base di accordi nazionali con caratteristiche categoriali, intercategoriali e/o interconfederali onde permettere a tutti i lavoratori indipendentemente dai settori di appartenenza di aziende

e/o territori di aderire ai Fondi Pensione con regole omogenee e solidaristiche.

COME FUNZIONA UN FONDO PENSIONE

I fondi pensione sono gestiti secondo i criteri della capitalizzazione individuale.

Di conseguenza all'interno del fondo pensione ogni iscritto è titolare di un "conto corrente previdenziale" separato e distinto rispetto a quello degli altri iscritti.

Su questo conto individuale affluiscono i versamenti effettuati dall'azienda e dal lavoratore.

Il fondo pensione, poi stipula una convenzione con uno o più operatori abilitati per legge alla gestione delle risorse finanziarie.

Sono abilitati alla gestione di fondi pensione:

- la società di intermediazione mobiliare (Sim);
- le compagnie di assicurazione;
- le banche;
- le società di gestione di fondi comuni d'investimento.

In base alla nuova normativa l'unica possibilità di gestione diretta delle risorse finanziarie da parte del Fondo consiste, nell'acquisizione di quote di società immobiliari o di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi, o quote di fondi comuni di investimento mobiliare chiusi.

Le offerte dei gestori devono essere confrontabili e trasparenti in modo da consentire al Fondo pensione una reale possibilità di scelta.

Le convenzioni devono consentire un effettivo potere di indirizzo da parte del fondo. Il diritto di voto relativo agli investimenti mobiliari spetta sempre al fondo.

TIPOLOGIE DI FONDO PENSIONE

La legge prevede due tipologie di Fondi Pensione:

- a) fondi "chiusi": sono quelli originati da contratti di lavoro o regolamenti aziendali.
- b) fondi "aperti": sono quelli costituiti dagli enti gestori delle risorse.

Ad essi si può aderire:

- individualmente: qualora non sussistano o non operino le fonti istitutive; in seguito alla perdita dei requisiti di iscrizione presso un altro fondo; per effetto di trasferimento individuale dopo 3 anni di iscrizione presso un altro fondo.
- collettivamente: attraverso accordo tra le parti qualora non sussistano o non operino diverse previsioni in merito alla costituzione di Fondi pensione.

FINANZIAMENTO

I Fondi pensione sono finanziati mediante contribuzione posta a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro.

L'utilizzo di quote di trattamento di fine rapporto (T.F.R.) per i lavoratori già assunti alla data di entrata in vigore delle nuove disposizioni deve essere concordato in sede di contrattazione collettiva.

Invece per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente all'entrata in

vigore della nuova legge che decidano di aderire al fondo, è obbligatorio l'utilizzo dell'intero T.F.R. maturato nell'anno.

L'accordo di lavoro definisce il contributo a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro in percentuale della retribuzione assunta a base della determinazione del T.F.R. .

REGIME FISCALE DEI CONTRIBUTI

I contributi versati dal datore di lavoro non concorrono a formare il reddito IRPEF del lavoratore dipendente.

Sui contributi versati al fondo pensione dal lavoratore dipendente è concessa una detrazione di imposta ad aliquota marginale di quanto versato nei limiti del 2% della retribuzione presa a base per il calcolo del T.F.R. e comunque fino a £ 2.500.000 annue. Questa detrazione non si somma a quella prevista per le polizze vita individuali che resta del 19% nel limite di £ 2.500.000 annue.

I contributi versati dal datore di lavoro sono detraibili dal reddito d'impresa per un importo non superiore al 2% della retribuzione annua presa a base per il calcolo del T.F.R. e comunque nel limite di £ 2.500.00 annue e purché sia previsto un pari importo di versamento proveniente da quote di T.F.R. annuo.

Il Governo con la legge Finanziaria per l'anno 1999 e attraverso appositi decreti legislativi riordinerà il regime fiscale vigente.

CONTRIBUZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA

Le somme versate dal lavoratore dipendente al Fondo Pensione sono assoggettate al normale regime contributivo.

Le somme versate dal datore di lavoro al Fondo pensione sono assoggettate anziché alla contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio, ad una contribuzione di solidarietà del 10%.

PRESTAZIONI

L'ammontare delle prestazioni maturate dipende da due variabili:

1. l'entità dei contributi versati (dal datore di lavoro, dal lavoratore e dal T.F.R.);
2. il rendimento finanziario realizzato dall'ente gestore delle risorse.

La prestazione erogata dal fondo è la pensione complementare erogata in forma vitalizia. Il lavoratore iscritto ed in possesso dei requisiti stabiliti dallo statuto, ha però la facoltà di chiedere la liquidazione della prestazione in forma di capitale per un importo non superiore al 50% di quanto maturato.

Il lavoratore che non ha maturato il diritto alla prestazione secondo i requisiti previsti, può riscattare la somma versata ed i relativi interessi sotto forma di capitale.

E' possibile ottenere anticipazioni sulle quote di T.F.R. versate al Fondo pensione.

PENSIONE COMPLEMENTARE

Il fondo pensione eroga la pensione complementare di vecchiaia al raggiungimento

dell'età prevista nel sistema obbligatorio con 10 anni di iscrizione al Fondo Pensione. Eroga invece la pensione complementare di anzianità quando ricorrano i seguenti requisiti:

- a) cessazione dell'attività lavorativa;
- b) età almeno pari a quella stabilita per il pensionamento di vecchiaia, diminuita di 10 anni;
- c) almeno 15 anni di iscrizione al Fondo Pensione.

REGIME FISCALE DELLE PRESTAZIONI

La pensione complementare concorre a formare il reddito assoggettato ad IRPEF del percettore nella misura dell'87,5% del suo ammontare.

Il capitale erogato in unica soluzione, nei limiti consentiti dalla legge, è assoggettato a tassazione separata con aliquota interna per la parte derivante da contributo del datore di lavoro, per la parte relativa alle rivalutazioni ottenute e la parte relativa al T.F.R. per cui si deve tener conto di quanto previsto in materia di franchigia di £ 500.000 per ogni anno di iscrizione al Fondo, se si è versato la totalità del T.F.R. . Tale franchigia va ridotta proporzionalmente nel caso di versamento di quote di T.F.R. annue.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto alla scelta tra una delle seguenti opzioni:

- riscattare la sua posizione pensionistica, ottenendo immediatamente il capitale maturato (versamenti più rivalutazioni) senza alcun limite sia anagrafico che di permanenza nel Fondo pensione;
- trasferire la sua posizione presso un altro Fondo pensione cui il lavoratore acceda in relazione alla nuova occupazione;
- trasferire la sua posizione pensionistica presso un Fondo pensione "aperto".

TRASFERIMENTO DAL FONDO PENSIONE

In costanza di rapporto di lavoro, il lavoratore iscritto ad un Fondo pensione di natura contrattuale può trasferire la propria posizione presso un Fondo "aperto".

Nei primi cinque anni di vita del Fondo pensione, non è possibile chiedere il trasferimento, successivamente, può chiedere il trasferimento chi è iscritto da almeno tre anni.

GARANZIE PER GLI ISCRITTI E CONTROLLO

Nella legge istitutiva dei fondi pensione sono inserite una serie di norme che garantiscono gli iscritti:

- le risorse affidate in gestione costituiscono patrimonio separato ed autonomo;
- la banca depositaria controlla la concorrenza delle operazioni compiute dal gestore;
- i gestori sono soggetti al controllo da parte della Banca d'Italia, della Consob e dell'Isvap

viene inoltre istituita una commissione di vigilanza sui fondi pensione che ha i seguenti compiti:

- autorizzativi;
- di controllo,
- ispettivi.

LE MOTIVAZIONI PRINCIPALI PER ADERIRE AI FONDI PENSIONE "CHIUSI"

A) Vantaggi fiscali

B) Utilizzo del contributo aziendale

C) Rendere possibile una rendita superiore all'attuale sistema di rendita del TFR.

ELEMENTI COMUNI A TUTTI I FONDI PENSIONE "CHIUSI"

Consulte delle fonti istitutive

Normalmente tutti i Fondi hanno previsto la costituzione di Consulte o Comitati delle Fonti Istitutive composte in forma paritetica con compiti esclusivamente consultivi rispetto all'andamento gestionale del Fondo.

Alle suddette, al fine di contribuire al buon andamento del Fondo e di mantenere il collegamento tra il Fondo stesso e le Fonti Istitutive, viene attribuita in particolare la funzione di segnalare agli organi del Fondo le modifiche statutarie proposte dalle parti stipulanti gli Accordi Istitutivi, e di esprimere valutazioni in merito alla corretta applicazione dei contratti e sugli indirizzi generali di gestione del Fondo.

Organi sociali

- Consiglio di amministrazione

Nella fase iniziale, dopo l'atto notarile che istituisce il Fondo Pensione, su designazione delle Fonti Istitutive viene insediato il Consiglio di amministrazione provvisorio. Nella fase di avvio del Fondo, il Consiglio provvisorio ha compiti relativi alla promozione del Fondo e alla predisposizione della scheda informativa ai fini della richiesta di autorizzazione alla Commissione di Vigilanza per la raccolta delle adesioni e per l'avvio dell'attività. Il Consiglio provvisorio, in questa prima fase si occupa anche di tutte le questioni relative alla organizzazione preliminare del Fondo. Viene composto in forma paritetica dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro ed il numero varia tra 12 e 18 componenti, in relazione alla strutturazione del Fondo stesso (categoriale o intercategoriale) e alla sua ampiezza. Il Consiglio provvisorio, inoltre indice le prime elezioni dell'assemblea al raggiungimento del numero di adesioni previste dall'accordo istitutivo e successivamente decade. L'assemblea costituita dopo

le elezioni elegge il Consiglio definitivo il quale normalmente assume compiti relativi alla organizzazione funzionale, amministrativa e contabile in conformità alle indicazioni della Commissione di Vigilanza. Nella fase di avvio il Consiglio provvisorio nomina tra i suoi componenti i rappresentanti legali del Fondo. Questi sono due e sono eletti in rappresentanza uno delle imprese e uno in rappresentanza dei lavoratori.

- Assemblea

L'assemblea costituisce l'organismo di rappresentanza dei lavoratori e dei datori in seno al Fondo. Viene composta sempre in modo paritetico ed il numero dei componenti varia da 30 a 90 membri in riferimento al numero degli iscritti al Fondo. L'assemblea elegge il Consiglio di amministrazione e delibera sulle questioni da questo proposte. Delibera ed approva il bilancio preventivo relativo alla gestione amministrativa del Fondo e delibera sulla responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione. Delibera inoltre, in seduta straordinaria, sulla liquidazione del Fondo e sulle modifiche allo statuto.

- Collegio dei revisori contabili

Il collegio si compone normalmente di 2 o 4 membri effettivi e 2 o 4 supplenti eletti in modo paritetico. I componenti del Collegio dei Revisori devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge e dai decreti ministeriali. Il Collegio nomina al suo interno il Presidente che normalmente deve risultare appartenente alla rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Fondo.

- Presidente e Vice presidente

Questi sono eletti dal Consiglio di amministrazione rispettivamente a turno, tra i propri componenti rappresentanti le imprese e quelli rappresentanti i lavoratori. Il Presidente ha la rappresentanza legale del Fondo, la firma sociale, sta in giudizio per esso e sovrintende al funzionamento del Fondo.

- Direttore generale

Alcuni Fondi potranno dotarsi della figura del Direttore Generale.

LE PENSIONI PER INABILITÀ NON DOVUTA A CAUSA DI SERVIZIO

Dall'1.1.1996 anche ai pubblici dipendenti è stata estesa la legge n. 222/84 in materia di inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa non derivante da cause di servizio.

REQUISITI CONTRIBUTIVI E SANITARI

La domanda di pensione deve essere presentata all'Inpdap, in attività di servizio o anche dopo il collocamento a riposo purchè in presenza dei requisiti contributivi riportati nella successiva tabella.

Per i dipendenti dello Stato è consigliabile presentare la stessa domanda di pensione di inabilità anche all'Amministrazione di appartenenza.

Se dal verbale della Commissione Medica Militare risulta lo stato di inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa, l'amministrazione di appartenenza provvede alla risoluzione del rapporto di lavoro e la sede provinciale dell'Inpdap alla liquidazione della pensione.

Se dagli accertamenti sanitari scaturisce, invece, un giudizio di inabilità permanente al servizio (con riferimento all'attività lavorativa svolta), non si dà luogo ad ulteriori accertamenti, e da parte dell'ente datore di lavoro vengono attivate le procedure contrattuali finalizzate alla collocazione del dipendente in altra mansione. Qualora non fosse possibile la collocazione del dipendente in altra mansione, c'è la risoluzione del rapporto di lavoro. In quest'ultimo caso, al lavoratore spetta la pensione se ha maturato il requisito contributivo di 20 anni, se dipendente degli enti locali, 15 anni se dipendente statale.

Va peraltro ricordato che oltre alla inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi lavoro e alla inabilità al servizio o mansione, vi è anche un livello intermedio di inabilità il cui riconoscimento, da parte dell'Azienda Sanitaria, non richiede una menomazione altamente invalidante ma tale, comunque, da impedire una collocazione lavorativa continuativa e remunerativa: la cosiddetta inabilità a qualsiasi proficuo lavoro (ex art. 13 della legge 274/91), che dà diritto al trattamento pensionistico se il lavoratore può far valere almeno 15 anni di servizio.

ACCERTAMENTO SANITARIO

L'organo competente all'accertamento sanitario sono le Commissioni Mediche dell'Azienda Sanitaria o Militare.

CALCOLO

Nel caso di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa, l'importo della pensione si determina nei seguenti modi:

A) sistema retributivo: l'anzianità contributiva maturata viene maggiorata del periodo

compreso tra la decorrenza della pensione di inabilità e la data del compimento dell'età pensionabile nel limite massimo di un'anzianità contributiva di 40 anni. L'importo della pensione non può in ogni caso essere superiore all'80% della base pensionabile o del trattamento spettante nel caso di invalidità derivante da causa di servizio. Alle pensioni di inabilità si applicano le disposizioni sull'integrazione al minimo.

B) sistema contributivo: al montante individuale maturato si aggiunge una quota di contribuzione riferita al periodo mancante al raggiungimento del 60° anno di età, nel limite massimo di un'anzianità contributiva di 40 anni, computata sulla media rivalutata delle basi pensionabili degli ultimi 5 anni. Ai trattamenti di inabilità si applica il coefficiente relativo a 57 anni (4,720) in presenza di età anagrafica inferiore.

Riassumendo, nel pubblico impiego vi sono più trattamenti di inabilità, le cui differenze sostanziali attengono i requisiti di accesso, gli organismi preposti agli accertamenti sanitari e, in ultimo, le modalità di calcolo:

TRATTAMENTI DI INABILITÀ			
<i>GRADO DI INABILITÀ</i>	<i>REQUIS. CONTRIBUTIVO</i>	<i>ACCERT. SANITARIO</i>	<i>CALCOLO</i>
Assoluto e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa	Almeno 5 anni di contributi, di cui almeno 3 nell'ultimo quinquennio	Comm. medica militare	Periodo di servizio più maggiorazioni
Assoluto e permanente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro	15 anni di contribuzione	Azienda Sanitaria	Periodo di servizio senza maggiorazioni
Al servizio o mansione	20 anni per i dip. locali; 15 anni per gli statali	- Comm. medica militare - Azienda sanitaria	Periodo di servizio senza maggiorazioni

Per i lavoratori non vedenti, i suddetti requisiti contributivi vanno ridotti nella misura di 1/3 secondo quanto stabilito dall'art.2, legge 4 aprile 1952, n°218.

**ACCREDITO FIGURATIVO E RISCATTO PER I PERIODI
DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA E FACOLTATIVA
AL DI FUORI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Fino a poco tempo fa, come è noto, ai fini pensionistici era possibile far valere i periodi di maternità solo in costanza di attività lavorativa.

Il decreto legislativo n. 151/2001 (testo unico sulla tutela della maternità e paternità) ha introdotto una nuova disciplina consentendo l'utilizzazione ai fini pensionistici dei periodi per le maternità verificatesi al di fuori di un rapporto di lavoro, cosa peraltro ribadita dall'ordinanza della Corte Costituzionale n. 193/2001.

Per poter far domanda, l'interessato deve possedere il requisito contributivo minimo di 5 anni.

I periodi di astensione obbligatoria sono riconoscibili figurativamente in favore della madre per un totale di 5 mesi (2 antecedenti il parto e i 3 successivi all'evento).

I periodi di astensione facoltativa sono invece riscattabili per un periodo massimo di 6 mesi (collocati temporalmente entro il 1° anno di vita del bambino) per ciascuna maternità e nel limite massimo di 5 anni.

Ai sensi della legge n. 903/1977 (e a decorrere dalla sua entrata in vigore – 19 dicembre), anche il padre può chiedere il riscatto dell'astensione facoltativa ma solo in alternativa alla madre.

I citati periodi (obbligatoria e facoltativa) sono considerati utili ai fini del diritto e della misura della pensione.

Il costo per l'accredito dei periodi di maternità obbligatoria è a carico dell'Istituto (INPDAP) mentre quello per l'accredito dei periodi di maternità facoltativa è a carico del richiedente.

Anche le madri adottive ed affidatarie (o in loro sostituzione i padri) hanno diritto al riconoscimento di 3 mesi di astensione obbligatoria dall'ingresso del bambino/a in famiglia.

Invitiamo tutti gli interessati a rivolgersi presso il Patronato INCA per ulteriori chiarimenti e per la presentazione delle domande di accredito figurativo e di riscatto .

Prospetto riepilogativo

Periodi di astensione obbligatoria fermo restando il requisito di 5 anni di contributi lavorativi			
MOTIVO	DIRITTO DELLA MADRE	DIRITTO DEL PADRE	NOTE
Maternità	5 mesi		Per ogni maternità
Adozioni ed affidamenti	3 mesi dall'entrata in famiglia del bambino/a	3 mesi dall'entrata in famiglia del bambino in alternativa alla madre	

Periodi di astensione facoltativa riscattabili fermo restando il requisito di 5 anni di contributi lavorativi

PERIODO	DIRITTO DELLA MADRE	DIRITTO DEL PADRE
Fino al 18 dicembre 1977, entrata in vigore della legge 903	6 mesi entro un anno di età del bambino	
Dopo il 18 dic. '77 fino al 28.3.2000, entrata in vigore della legge 53/2000 *	6 mesi entro un anno di età del figlio	6 mesi entro un anno di età del figlio, in alternativa alla madre
Dal 28.3.2000, entrata in vigore della legge 53/2000 *	6 mesi entro gli otto anni di età del figlio, entro un massimo complessivo, tra i due genitori, di 11 mesi	Diritto autonomo a 6 mesi (o 7, se il padre ha fruito almeno di tre mesi di congedo) entro gli otto anni del figlio, entro un massimo complessivo, tra i due genitori di 11 mesi

* dall'entrata in vigore della legge n. 104/1992 (legge quadro sull'handicap), la madre o il padre, in alternativa, possono chiedere il prolungamento dell'astensione facoltativa per assistere il figlio in situazione di handicap grave e di conseguenza oggi è possibile riscattare fino a 27 mesi