

LA RIFORMA DEL SISTEMA PREVIDENZIALE E LA GESTIONE DEL TFR

Guida e consigli

Di Federico Novelli - dicembre 2006

(E' possibile trovare una sintesi della presente guida nel Consiglio n° 47)

INDICE

1. Introduzione	2
2. Le forme di previdenza complementare	2
3. I fondi negoziali (o chiusi)	2
4. I fondi aperti.....	3
5. I contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziali.....	3
6. I fondi preesistenti	4
7. Le modalità di destinazione del TFR.....	4
8. I costi ed i rendimenti della previdenza complementare. La Covip e l'offerta dei fondi.	9
9. La spesa previdenziale diventerà davvero insostenibile?.....	12
10. I consigli	14
GLOSSARIO.....	14

1. Introduzione

L'attuale Governo ha deciso di anticipare l'entrata in vigore del nuovo sistema previdenziale al 1° gennaio 2007.

La riforma è quella prevista dal decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005 (decreto Maroni). La normativa in questione sarebbe dovuta entrare in vigore il 1° gennaio 2008. Ora che il Governo Prodi ha stabilito che il decreto entrerà in vigore già dall'inizio del prossimo anno, le imprese ed i lavoratori dovranno, entro il 30 giugno 2007 (originariamente entro il 30 giugno 2008), prendere decisioni importanti. Vediamo quali sono le novità più significative introdotte dalla riforma¹.

Sono interessati alla riforma della previdenza complementare attuata con il decreto legislativo n. 252/2005 che, secondo il disegno di legge finanziaria, entrerà in vigore dal 1° gennaio 2007, tutti i lavoratori dipendenti del settore privato e i lavoratori autonomi. Naturalmente, la specifica disciplina sul conferimento del Trattamento di fine rapporto (TFR) alle forme pensionistiche complementari, trova applicazione solo con riferimento ai lavoratori dipendenti. Sono, al momento, esclusi dal campo di applicazione della riforma i pubblici dipendenti ai quali continua ad applicarsi la disciplina previgente.

Le impostazioni illustrate di seguito dovranno passare al vaglio del legislatore e sono pertanto passibili di modifica.

2. Le forme di previdenza complementare

Le forme pensionistiche complementari sono forme di previdenza finalizzate alla costituzione di una prestazione pensionistica integrativa, autorizzate e sottoposte alla vigilanza di una Autorità pubblica, la Commissione di vigilanza sulle forme pensionistiche complementari - COVIP (v. oltre 'COVIP'). Seconda la legge finanziaria, dal 1° gennaio 2007 entrerà in vigore il Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n.252 (Maroni) che prevede una nuova disciplina delle forme pensionistiche complementari. Sono forme pensionistiche complementari: i fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti, i contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziali e i fondi pensione preesistenti (istituiti anteriormente al novembre 1992). La scelta di aderire o meno ad una forma pensionistica complementare è sempre volontaria e personale. Il lavoratore può decidere di avvalersi: di una forma pensionistica collettiva, istituita in base di contratti o accordi collettivi anche aziendali stipulati tra le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro o, in determinati casi, prevista da regolamenti di enti o aziende, che individuano specifiche categorie di destinatari (es.: lavoratori di un determinato comparto, di una determinata azienda o gruppo di aziende); oppure di una forma pensionistica individuale, in base esclusivamente alla scelta individuale del lavoratore, anche se destinatario di una forma pensionistica prevista da contratti o accordi collettivi.

3. I fondi negoziali (o chiusi)

I fondi pensione negoziali nascono da contratti o accordi collettivi o regolamenti aziendali che individuano i soggetti ai quali il fondo si rivolge sulla base dell'appartenenza ad un determinato comparto, impresa o gruppo di imprese o ad un determinato territorio (es. regione o provincia autonoma).

¹ Precisiamo che le informazioni che seguono sono tratte dal sito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, al quale si suggerisce di far riferimento.

Il fondo pensione negoziale è un soggetto giuridico autonomo, la cui attività consiste prevalentemente nella raccolta delle adesioni e dei contributi e nell'individuazione della politica di investimento delle risorse, che vengono affidate in gestione a soggetti esterni specializzati nella gestione finanziaria.

Il fondo è dotato di organi propri: l'assemblea, gli organi di amministrazione e controllo, il responsabile del fondo che in genere coincide con il direttore generale. L'assemblea è formata dagli associati o loro rappresentanti e gli organi di amministrazione e controllo sono costituiti per metà dai rappresentanti dei lavoratori iscritti e per l'altra metà dai rappresentanti dei datori di lavoro. I componenti degli organi di amministrazione e controllo e il responsabile del fondo devono essere dotati di specifici requisiti di professionalità e onorabilità. Per lo svolgimento di alcune attività, il fondo pensione negoziale si avvale di soggetti specializzati ed esterni alla sua struttura. L'impiego dei contributi raccolti, infatti, è affidato al gestore delle risorse finanziarie (banca, società di intermediazione mobiliare, compagnia di assicurazione, società di gestione del risparmio); le risorse del fondo sono depositate presso la banca depositaria e le pensioni sono erogate da una compagnia di assicurazione o direttamente dal fondo.

4. I fondi aperti

I fondi pensione aperti sono istituiti direttamente da banche, società di intermediazione mobiliare, compagnie di assicurazione e società di gestione del risparmio. Costituiscono un **patrimonio separato ed autonomo finalizzato esclusivamente all'erogazione delle prestazioni previdenziali**. L'adesione ai fondi aperti può avvenire in forma individuale o collettiva. Si ha adesione in forma collettiva quando i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, invece di decidere di istituire un fondo pensione negoziale, stipulano un accordo per l'adesione collettiva ad uno o più fondi aperti. La gestione finanziaria del fondo aperto è svolta generalmente dalla stessa società che lo ha istituito. La banca depositaria, come per i fondi negoziali, deve essere un soggetto esterno. Il responsabile del fondo aperto svolge la propria attività in modo autonomo rispetto alla società che ha istituito il fondo aperto e ha il compito di verificare che la gestione avvenga nell'esclusivo interesse degli aderenti e nel rispetto di norme, regolamenti e contratti. L'interesse degli aderenti è tutelato anche dall'organismo di sorveglianza. Tale organismo ha il compito di controllare che l'amministrazione e la gestione del fondo avvengano in modo regolare e funzionale alle esigenze degli aderenti. La composizione dell'organismo di sorveglianza varia in funzione della tipologia di fondo pensione aperto. Possono farne parte rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro quando le adesioni al fondo avvengono su base collettiva.

5. I contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziali

Le forme pensionistiche complementari individuali possono essere realizzate anche mediante specifici contratti di assicurazione sulla vita. In tal caso le regole che disciplinano il rapporto con l'iscritto sono contenute, oltre che nella polizza assicurativa, in un apposito regolamento, redatto in base alle direttive della COVIP al fine di garantire all'aderente gli stessi diritti e prerogative delle altre forme pensionistiche complementari. Così come stabilito per le altre forme pensionistiche, le risorse finanziarie accumulate mediante tali contratti costituiscono patrimonio autonomo e separato. Analogamente ai fondi pensione aperti, inoltre, è prevista la figura del responsabile del fondo.

Riportiamo una buona sintesi tratta da Il Sole 24 Ore:

LE NOVITÀ

- La riforma della previdenza complementare è contenuta nel decreto legislativo 252/2005, la cui entrata in vigore (1° gennaio 2008) viene anticipata dal disegno di legge Finanziaria al 1° gennaio 2007. La scelta di aderire o no a un Fondo pensione è volontaria e personale e chi intende aderire ha diverse possibilità, potendosi avvalere di una forma pensionistica collettiva oppure individuale. Tra le forme collettive rientrano i Fondi pensione negoziali (o chiusi), i Fondi aperti ad adesione collettiva e i Fondi preesistenti (cioè costituiti prima del 15 novembre 1992). Tra le forme individuali rientrano i Fondi aperti ad adesione individuale e i contratti di assicurazione sulla vita

FONDI CHIUSI

- I fondi pensione negoziali traggono origine da contratti o accordi collettivi o regolamenti aziendali che individuano i soggetti ai quali rivolgersi sulla base dell'appartenenza a un determinato comparto o territorio. L'impiego dei contributi viene affidato al gestore (banca, società di intermediazione mobiliare, compagnia di assicurazione, società di gestione del risparmio), mentre le risorse sono depositate presso la banca e le pensioni erogate da una compagnia di assicurazione o direttamente dal fondo

FONDI APERTI

- I fondi pensione aperti sono quelli istituiti da banche, società di intermediazione mobiliare, compagnie di assicurazione e società di gestione del risparmio. L'adesione ai fondi aperti può avvenire in forma individuale o collettiva: nel primo caso i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, invece di decidere di istituire un fondo pensione negoziale, stipulano un accordo per l'adesione collettiva a uno o più fondi aperti. In genere la gestione finanziaria viene curata dalla stessa società che ha istituito il Fondo aperto, mentre la banca depositaria, come per i fondi negoziali, deve essere un soggetto esterno

FONDI PREESISTENTI

- I fondi pensione preesistenti sono quelle forme pensionistiche complementari che erano già state istituite alla data del 15 novembre 1992. In questi casi l'adesione dei lavoratori avviene su base collettiva e l'ambito dei destinatari è individuato dagli accordi aziendali o interaziendali

IL DESTINO DEL TFR

- Il disegno di legge Finanziaria 2007 prevede che dal 1° gennaio 2007 ciascun lavoratore dipendente possa scegliere di destinare il proprio Tfr maturando alle forme pensionistiche complementari oppure di mantenerlo presso il proprio datore di lavoro. Le scelte cambiano a seconda dell'anzianità contributiva dell'interessato. In ogni caso, una volta effettuata la scelta per il Tfr nel Fondo pensione, a questo si potrà contribuire — oltre che con il trattamento di fine rapporto — anche con contributi a carico del lavoratore e con contributi a carico del datore di lavoro (se gli accordi o contratti collettivi lo prevedono)

L'INVESTIMENTO

- I contributi versati vengono investiti da gestori specializzati in strumenti finanziari in base alla scelta della forma pensionistica e producono nel tempo rendimenti variabili in funzione dell'andamento dei mercati e delle scelte di gestione. In alcune forme pensionistiche, la politica di investimento è unica per tutti gli aderenti (fondo monocomparto). In altre, l'investimento è differenziato su più linee di investimento (fondi pluricomparto)

6. I fondi preesistenti

I fondi pensione preesistenti sono forme pensionistiche complementari già istituite alla data del 15 novembre 1992. L'adesione a questa tipologia di fondo è su base collettiva e l'ambito dei destinatari è individuato dagli accordi aziendali o interaziendali. Tali fondi presentano caratteristiche peculiari rispetto ai fondi istituiti successivamente.

Queste sono le più importanti forme di previdenza complementare oggi esistenti in Italia. Con queste, i lavoratori dovranno prendere confidenza al fine di operare una scelta consapevole. Tale scelta non dovrà avvenire necessariamente in favore della previdenza integrativa in quanto, come vedremo, i lavoratori potranno anche decidere di tenere il TFR presso il proprio datore di lavoro (o presso l'INPS nel caso in cui siano occupati in aziende con più di 50 dipendenti). Tuttavia anche per essere in grado di optare per tale ultima preferenza è indispensabile conoscere bene il sistema dei fondi pensionistici complementari.

7. Le modalità di destinazione del TFR

In base a quanto previsto dal disegno di legge finanziaria, dal 1° gennaio 2007 ciascun lavoratore dipendente può scegliere di destinare il proprio Trattamento di Fine Rapporto (TFR) maturando (futuro) alle forme pensionistiche complementari o mantenere il TFR presso il datore di lavoro. In relazione all'anzianità contributiva maturata presso gli enti di previdenza obbligatoria si aprono diverse possibilità di scelta per i lavoratori.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti iscritti ad un ente di previdenza obbligatoria dal 29 aprile

1993, la scelta sulla destinazione del TFR riguarda l'intero TFR maturando e può essere manifestata in modo esplicito (dichiarazione espressa) o tacito (silenzio-assenso all'adesione).

Modalità Esplicite

Entro il 30 giugno 2007 per i lavoratori in servizio al 1° gennaio 2007, o entro 6 mesi dalla data di assunzione, se avvenuta successivamente al 1° gennaio 2007, **il lavoratore dipendente può scegliere di:**

- destinare il TFR futuro ad una forma pensionistica complementare;
- mantenere il TFR futuro presso il datore di lavoro.

In tal caso, per i lavoratori di aziende con più di 50 dipendenti, **l'intero TFR è trasferito dal datore di lavoro al Fondo per l'erogazione del TFR ai dipendenti del settore privato, gestito, per conto dello Stato, dall'INPS.**

La scelta di destinazione del TFR futuro ad una forma pensionistica complementare deve essere espressa dal lavoratore attraverso una **dichiarazione scritta** indirizzata al proprio datore di lavoro con l'indicazione della forma di previdenza complementare prescelta.

La dichiarazione scritta è necessaria anche nel caso in cui si scelga di mantenere il TFR futuro presso il proprio datore di lavoro.

Modalità Tacite (Silenzio - Assenso)

Se **entro il 30 giugno 2007** per chi è in servizio al 1° gennaio 2007, o entro 6 mesi dall'assunzione, se avvenuta successivamente al 1° gennaio 2007, **il lavoratore non esprime** alcuna indicazione relativa alla destinazione del TFR, **il datore di lavoro** trasferisce il TFR futuro alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, o ad altra forma collettiva individuata con un diverso accordo aziendale, se previsto. Tale diverso accordo deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore in modo diretto e personale. In presenza di più forme pensionistiche collettive, il datore di lavoro trasferisce il TFR futuro: alla forma individuata con accordo aziendale; in assenza di specifico accordo, alla forma alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda.

In assenza di una forma pensionistica collettiva individuabile sulla base di questi criteri, il datore di lavoro trasferisce il TFR futuro ad un'apposita forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS, alla quale si applicano le stesse regole di funzionamento delle altre forme di previdenza complementare. Trenta giorni prima della scadenza dei 6 mesi utili per effettuare la scelta, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore che ancora non abbia presentato alcuna dichiarazione le necessarie informazioni sulla forma pensionistica collettiva alla quale sarà trasferito il TFR futuro in caso di silenzio del lavoratore.

La destinazione del TFR futuro ad una forma pensionistica complementare, sia con modalità esplicite che tacite:

- riguarda esclusivamente il TFR futuro. Il TFR maturato fino alla data di esercizio dell'opzione resta accantonato presso il datore di lavoro e sarà liquidato alla fine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni di legge;
- determina l'automatica iscrizione del lavoratore alla forma prescelta. Il lavoratore iscritto godrà quindi dei diritti di informazione e partecipazione alla forma di previdenza complementare cui ha aderito;
- non può essere revocata, mentre la scelta di mantenere il TFR futuro presso il datore di lavoro può in ogni momento essere revocata per aderire ad una forma pensionistica complementare.

-

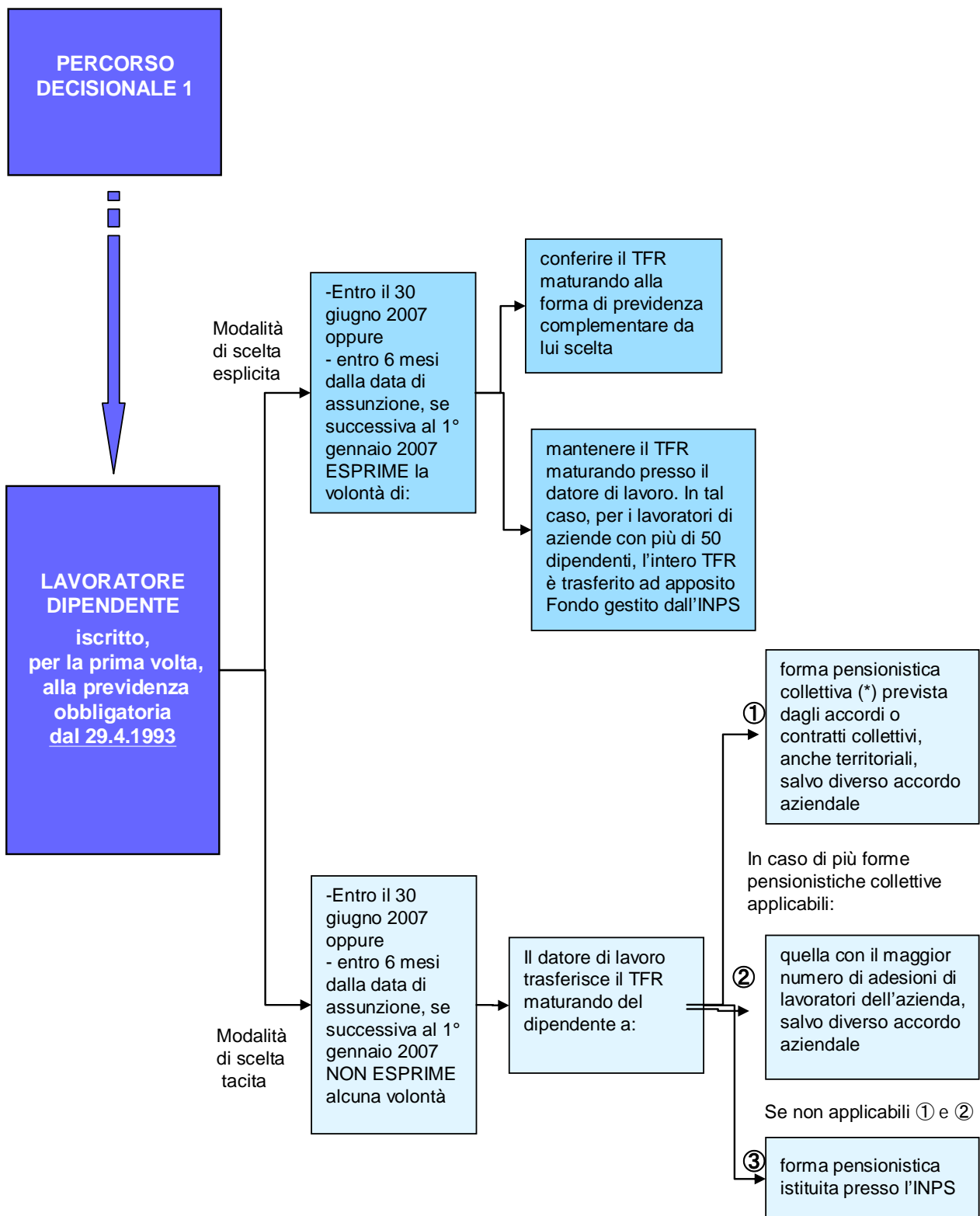
Per quanto concerne invece i **lavoratori dipendenti iscritti ad un Istituto di previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993** ci sono possibilità di scelta differenti.

In particolare, tali lavoratori possono:

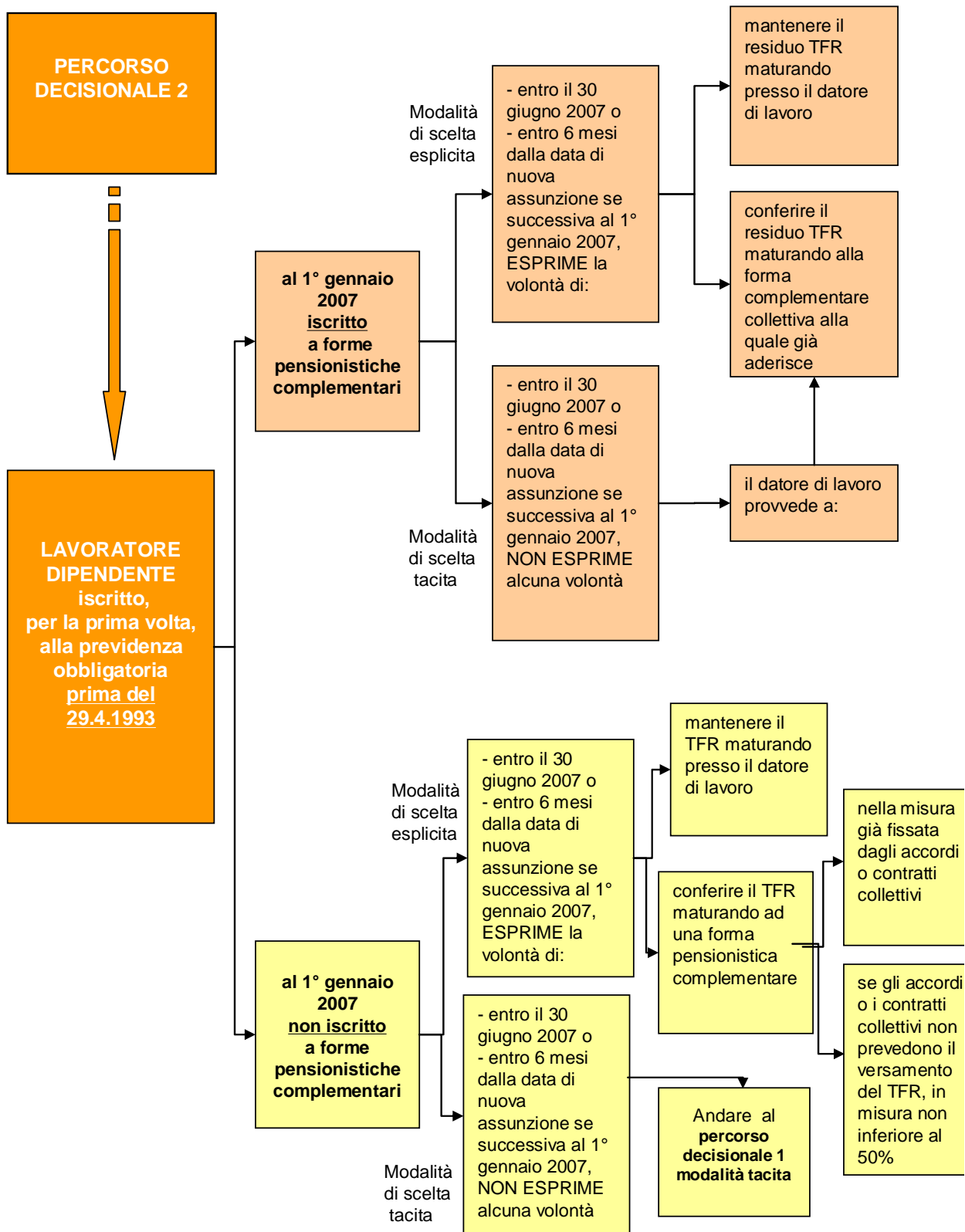
- **se già iscritti** ad una forma pensionistica complementare al 1° gennaio 2007, scegliere, con dichiarazione scritta indirizzata al datore di lavoro (modalità esplicita), di contribuire al fondo con la stessa quota versata in precedenza mantenendo presso il datore di lavoro la quota residua di TFR;
- **se non iscritti** ad una forma pensionistica complementare al 1° gennaio 2007, scegliere con dichiarazione scritta diretta al datore di lavoro (modalità esplicita) di trasferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare, nella misura fissata dagli accordi collettivi o, in assenza di accordi in merito, in misura non inferiore al 50%.

In entrambi i casi resta ferma **la possibilità di incrementare la quota di TFR maturando da versare alla forma pensionistica complementare**. Se i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993 non esprimono alcuna scelta sul TFR, si verifica il silenzio-assenso all'adesione e il datore di lavoro trasferisce integralmente il TFR futuro alla forma pensionistica complementare individuata, secondo quanto illustrato in 'Modalità Tacite' (v. sopra).

Per facilitare la comprensione del meccanismo di gestione del TFR, il Ministero del Lavoro ha predisposto uno schema di facile consultazione, che ben evidenzia i diversi percorsi decisionali a seconda delle posizioni del lavoratore:



(*) Per "forma pensionistica collettiva" si intende fondo negoziale o fondo aperto con adesione collettiva.



8. I costi ed i rendimenti della previdenza complementare.

La Covip e i risultati finali dei fondi.

Al fine di mettere i lavoratori nelle condizioni di poter operare una scelta serena e consapevole entro il termine stabilito, diamo alcune informazioni sui costi ed i rendimenti dei principali fondi pensionistici complementari.

Ricordiamo, comunque, che l'opzione per la previdenza complementare **non può essere revocata**, mentre la decisione di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro **può essere revocata in qualsiasi momento** per aderire ad un fondo pensionistico integrativo.

In conseguenza di ciò il consiglio che si dà è questo:

- se non si hanno ancora le idee perfettamente chiare è opportuno, per il momento, lasciare il TFR presso il proprio datore di lavoro (con modalità *esplicite*, altrimenti scatta il silenzio-assenso) o presso l'INPS nel caso in cui si lavori per un'azienda che impiega più di 50 dipendenti. Se successivamente ci si orienta verso i fondi pensione, l'opzione è sempre possibile.

Si deve tenere presente, tuttavia, che nei prossimi decenni la spesa pensionistica diventerà insostenibile e chi smetterà di lavorare non potrà contare su una pensione adeguata (si parla del 60% dell'ultimo stipendio). Ciò significa che sarà necessario ricorrere alla previdenza complementare.

Seguono alcune informazioni riguardanti i costi ed i rendimenti della previdenza complementare.

Innanzitutto diciamo che, da un'analisi condotta dalla COVIP nel 2005, emerge che i costi medi complessivi annuali dei fondi aperti (quelli gestiti direttamente da banche ed assicurazioni) si pongono a circa 1,8% nel caso di una permanenza presso il fondo di 3 anni; la percentuale del costo scende all'1,4% nel caso di una permanenza di 10 anni e diminuisce ulteriormente nel caso di una durata di 35 anni. I fondi chiusi, detti anche negoziali (quelli stabiliti per categoria di lavoratori o per azienda sulla base di contratti collettivi o accordi) appaiono più vantaggiosi: infatti i loro oneri medi complessivi, in rapporto al patrimonio di fine esercizio ammontano a meno dello 0,5%.

Decisamente più elevati sono, invece, i costi dei PIP (piani pensionistici individuali). Se ci si riferisce ad un orizzonte temporale pari a 3 anni il costo è dell'8% del patrimonio; gli oneri si riducono progressivamente all'aumentare degli anni di permanenza, fino ad arrivare a circa il 2,2% del patrimonio se l'orizzonte temporale è di 35 anni.

Secondo la COVIP i PIP sono particolarmente svantaggiosi in quanto praticano costi di caricamento iniziale sul primo premio corrisposto: molti prodotti PIP, infatti, registrano "l'effetto del cosiddetto preconto, che consiste nel caricamento sul primo premio dei costi di collocamento della polizza". Inoltre, "non è stata effettuata nessuna standardizzazione delle strutture di costo". Per questo, si conferma "l'esigenza che il potenziale aderente a un fondo pensione sia posto in condizione di conoscere sia i costi sia l'impatto sulla prestazione finale, nonché tutti gli elementi che differenziano un prodotto rispetto all'altro".

Se dal punto di vista dei costi la previdenza complementare sembra essere particolarmente svantaggiosa, bisogna dire che i dati relativi ai rendimenti sembrano ribaltare la situazione. Infatti dal 2003 è in atto una tendenza secondo la quale i rendimenti dei fondi pensione complementari sono parecchio più elevati rispetto al tasso di rivalutazione del TFR. Nel 2005, in particolare, i fondi pensione hanno avuto un rendimento generale medio dell'8,5% a fronte di un tasso di rivalutazione del TFR pari al 2,6%. Tra le forme pensionistiche complementari, i fondi aperti hanno reso l'11,5%, mentre quelli negoziali (o chiusi) hanno reso il 7,4%.

Nel periodo compreso tra il gennaio 2003 e il dicembre 2005 i fondi pensione hanno avuto un rendimento generale del 19,2% a fronte di una rivalutazione netta del TFR dell'8,2%. I fondi negoziali hanno reso il 17,8% mentre quelli aperti il 22,9%. Positivi sono stati anche gli utili assicurati dai fondi preesistenti (istituiti già alla data del 15 novembre 1992): nel 2005 essi sono stati pari al 6,7% mentre nel triennio 2003-2006 sono stati pari al 18%.

Convenienti si sono dimostrati anche i PIP. Tra questi, i prodotti di tipo *"unit linked"* hanno assicurato utili del 14,4% nel 2005 e del 22,4% nel triennio 2003-2006.

Si segnala, infine, un andamento positivo anche per le gestioni di tipo tradizionale: essi hanno reso il 3,3% nel 2005 e l'11% nel triennio 2003-2006. Per questi ultimi prodotti sembra che il trend positivo sia proseguito anche per i primi 3 mesi del 2006.

Dall'analisi ora illustrata emerge che la previdenza complementare è stata assai più conveniente della rivalutazione del TFR e ciò indurrebbe a credere che sia meglio conferire il TFR maturando ad

una forma pensionistica complementare piuttosto che mantenerlo presso il proprio datore di lavoro. Tuttavia bisogna tenere presente che non è affatto detto che il trend positivo registrato dal 2003 ad oggi continui: è sempre possibile un' inversione di tendenza. Per questo si ritiene opportuno, al momento, mantenere il proprio TFR presso il proprio datore di lavoro; sarà infatti possibile, in qualsiasi momento cambiare scelta destinando il TFR ad un fondo complementare.

Al fine di illustrare meglio i costi ed i benefici della previdenza complementare riportiamo qui di seguito due articoli apparsi sul "CorriereEconomia" (27 novembre e 11 dicembre 2006):

Previdenza integrativa Il Tfr si potrà trasferire anche ai fondi aperti. Chi vince al ballo della pensione. Tra rendita più alta e più bassa lo scarto può arrivare al 70%. Ecco i campioni di generosità.

La forbice dei costi taglia pesantemente l'assegno di scorta: la scelta del prodotto più conveniente diventa quindi fondamentale per un'efficace integrazione della pensione di base. Soprattutto se si punta su un fondo aperto, dove la variabilità delle commissioni è molto più ampia rispetto a quella dei fondi chiusi (destinati ai lavoratori di un'azienda o di un settore produttivo). E così la rendita complementare per un uomo di sessantacinque anni che per venti ha pagato un contributo di 2.400 euro, esborso totale 48.000 euro, può oscillare da 3.024 a 5.263 euro l'anno. Per una donna di sessanta, con lo stesso versamento si va da 2.098 a 3.965 euro l'anno. Nel secondo caso i valori sono molto più bassi in relazione alla maggiore aspettativa di vita ed all'anticipo di cinque anni nel pensionamento.

Il divario è altrettanto marcato per una contribuzione trentennale, sempre di 2.400 euro, con un versamento complessivo di 72.000: per un uomo si può andare da 5.226 a 9.313 euro l'anno, per una donna da 3.625 a 7.339. I prodotti più generosi sono Kaleido di Montepaschi per gli uomini e Investifuturo di Pioneer per le donne: le simulazioni sono state realizzate da Iama Consulting sui 75 fondi pensione aperti in distribuzione al 30 settembre scorso. Insieme a quelli chiusi, aziendali o di categoria, questi programmi previdenziali saranno in prima fila nella riforma del Tfr, che in base alla Finanziaria attualmente in discussione dovrebbe partire il primo gennaio 2007. «Le simulazioni non si basano sulle performance ottenute sinora dai singoli prodotti - chiarisce Luca Omarini, responsabile Monitor pensioni di Iama Consulting, - ma su un'ipotesi, comune a tutti, di un rendimento annuo del 5% in termini nominali, senza tener conto dell'inflazione. I risultati sono dovuti quindi ai costi: sono stati considerati quelli di sottoscrizione e amministrazione, che gravano direttamente sull'aderente, la commissione di gestione che incide sul patrimonio e tutte le spese connesse al pagamento della rendita vitalizia».

Le variabili che incidono sull'ammontare della rendita sono i contributi pagati, il sesso e l'età dell'aderente, i costi per la liquidazione (spesso rilevanti) e le tavole di sopravvivenza che vengono adottate: quanto più queste ultime sono aggiornate in relazione all'allungamento della vita media, minore sarà la rendita.

Per questi motivi, i fondi aperti che offrono il vitalizio più elevato non sono necessariamente gli stessi che raggiungono il maggiore montante finale, che sino al 50% può essere incassato sotto forma di capitale in un'unica soluzione. In questo caso non vi sono differenze per uomini e donne: i prodotti più convenienti sono Sanpaolo previdenza aziende di Eurizon Vita nel primo caso relativo ad un versamento di vent'anni e ancora Investifuturo di Pioneer nel secondo per quello trentennale, con montanti di 70.130 e 128.396 euro, contro minimi rispettivamente di 59.510 e 98.015 euro.

Rispetto ad un'analoga analisi condotta nel 2003 in base alle stesse ipotesi alcuni risultati sono migliorati, con rendite o montanti più alti. «Negli ultimi anni - spiega infatti Omarini, - i costi medi degli aperti sono diminuiti».

Gli operatori stanno intanto rivedendo i prodotti per renderli più competitivi e allinearli alla nuova disciplina in arrivo con il 2007. Accanto ai fondi chiusi, grazie ad un accordo fra aziende e dipendenti anche gli aperti potranno ricevere il Tfr dei lavoratori che non si esprimeranno prima del 30 giugno 2007, allo scadere dei sei mesi del silenzio-assenso.

In questo caso la liquidazione dovrà essere destinata a linee d'investimento che garantiscano la restituzione delle somme versate e, in un orizzonte pluriennale, offrano rendimenti comparabili a quelli del Tfr (l'1,5% più il 75% dell'inflazione). Il 16 novembre è partito l'aggiornamento di Unicredit Previdenza di Pioneer, nuova denominazione del vecchio fondo Galeno. «Sono state aggiunte nove linee d'investimento - spiega Cinzia Tagliabue, responsabile clientela istituzionale di Pioneer - di cui otto ispirate al concetto di data obiettivo. L'aderente dovrà scegliere fra di loro in funzione della scadenza presunta di pensionamento, dal 2010 al 2045: la gestione prevede una riduzione graduale degli attivi più rischiosi man mano che ci si avvicina ad essa. E, per

l'anno di riferimento, si propone in pratica di bloccare il rendimento più elevato conseguito nel corso della gestione. L'ultima linea garantisce invece le somme versate».

Novità in vista anche per Arca Sgr, seconda nel segmento degli aperti alle spalle di Intesa Previdenza. «Dal primo dicembre il fondo Arca previdenza incorporerà i due di Banca popolare di Bergamo, Bpb mercato e progresso e Bpb impresa e lavoro - spiega Attilio Ferrari, amministratore delegato di Arca Sgr -. Grazie a quest'operazione, diventerà il maggiore in Italia per patrimonio gestito, con un attivo di quasi 500 milioni di euro e circa 65 mila aderenti, di cui undicimila di lavoratori dipendenti».

A confronto le commissioni che si pagano scegliendo i concorrenti delle casse di categoria. La spesa annua arriva anche al 2,9% Pensioni, un piano piuttosto salato

I Pip costano anche il doppio dei fondi aperti, però offrono una protezione assicurativa più ampia

Costano il doppio. Ed è un salasso che dura nel tempo. Sono i Pip, le polizze pensionistiche individuali, a confronto con i fondi pensione aperti. Con cinque anni di permanenza nel programma, la spesa media di un Pip oscilla dal 3,13% annuo di una gestione tranquilla al 4% di una più aggressiva a indirizzo azionario: per i secondi, invece, per gli stessi profili di rischio si va dall'1,15 all'1,81%. Gli oneri delle polizze scendono in maniera sensibile su un orizzonte temporale di trentacinque anni, ma il divario rispetto agli aperti rimane molto ampio. Per i Pip si oscilla dall'1,34 al 2,91%, per i secondi dallo 0,82 all'1,51%. Le polizze risultano meno costose solo nella fascia di rischio medio-alto. L'elaborazione è stata condotta dal Cerap, il Centro di ricerche assicurative e previdenziali dell'università Bocconi di Milano. «È stato esaminato un campione molto rappresentativo per entrambi i prodotti, vale a dire 36 Pip e 47 fondi aperti - spiega Sergio Paci, direttore del Cerap -. L'analisi si basa sull'indicatore sintetico dei costi, il nuovo parametro individuato dalla Covip per il confronto tra i prodotti previdenziali. Il dato calcola per l'intera durata del programma, tutti gli oneri che, direttamente o indirettamente, gravano sul sottoscrittore nella fase di accumulo, compresi quelli per l'eventuale trasferimento ad un altro programma previdenziale.

Per i Pip è stato utilizzato un valore sostanzialmente analogo, il costo percentuale medio annuo riportato nel fascicolo informativo che correda il contratto: per gli aperti l'indicatore sintetico di costo è stato calcolato in base alle disposizioni della Covip, perché i documenti informativi attualmente in distribuzione non riportano ancora questo dato. La ricerca, in pratica, offre un'anticipazione dello scenario che si aprirà nel 2007».

Se verrà confermato il calendario previsto dalla Finanziaria attualmente in discussione, all'inizio del 2007 scatteranno i sei mesi del conferimento tacito per il Tfr, il 6,91% della retribuzione lorda. Chi rinuncerà alla liquidazione per destinarla alla previdenza integrativa, in alternativa ai fondi chiusi, aziendali o di categoria, potrà destinarla anche agli aperti o ai Pip, strumenti che attualmente sono diffusi soprattutto fra autonomi e liberi professionisti.

La simulazione condotta dal Cerap ipotizza per ogni anno un rendimento del 4% e un versamento di 2.500 euro in un'unica soluzione all'inizio dell'anno, ed è stata condotta in base a profili di rischio classificati in modo omogeneo per i vari prodotti. Diciassette polizze si basano su gestioni separate, che garantiscono un rendimento minimo annuo e il consolidamento dei risultati, grazie a cui le performance acquisite vengono definitivamente riconosciute.

Sia i fondi aperti che i Pip, peraltro, sono più costosi dei fondi chiusi: secondo la Covip nelle casse aziendali o di categoria il costo complessivo medio rispetto al patrimonio è dello 0,67% a dieci anni e dello 0,22% a trenta. «Per Pip e fondi aperti si registra una forbice molto ampia soprattutto per le durate più brevi - osserva Paci -. Per le linee bilanciate dei secondi, ad esempio, a cinque anni si può andare dallo 0,70 al 2,84% rispetto ad una media dell'1,48%. Negli aperti le linee con garanzia di rendimento minimo annuo costano in media dallo 0,2 allo 0,4% in più rispetto a quelle non garantite con analogo profilo di rischio».

Al di là dei costi, Pip e fondi aperti presentano caratteristiche molto differenti. «Negli aperti, infatti, l'eventuale paracadute del rendimento minimo si apre solo nelle ipotesi di pensionamento, decesso e invalidità permanente - spiega Paci -. Nei Pip, invece, scatta in tutti i casi, anche quando il cliente chiede di trasferire il montante a un altro prodotto previdenziale. Le polizze, inoltre, per periodi più o meno lunghi a seconda dei prodotti garantiscono il mantenimento dei coefficienti per il calcolo della rendita vitalizia, un aspetto molto importante in relazione al processo di allungamento della vita media. Se un cliente di 53 anni sottoscrive un Pip che assicura un rendimento minimo e che blocca i coefficienti per almeno dodici anni, sa con certezza quale vitalizio otterrà a 65, al pensionamento. Quella dei costi è una variabile importante - sottolinea Paci - ma non certo l'unica da tener presente»

Ecco come la Covip (www.covip.it) illustra l'offerta della previdenza integrativa:

Con i fondi si otterrà:

- a. la pensione di vecchiaia, che si ottiene con almeno 5 anni di partecipazione al fondo e al compimento dell'età stabilita per la previdenza obbligatoria (attualmente 60 anni per le donne e 65 per gli uomini). Nel caso dei liberi professionisti 65 anni indipendentemente dal sesso;
- b. la pensione di anzianità, che si ottiene con almeno 15 anni di partecipazione al fondo e non prima di aver compiuto 55 anni per gli uomini e 50 per le donne. E' inoltre necessario aver cessato l'attività lavorativa;
- c. anticipazioni sulla posizione individuale maturata a condizione che si possa far valere la partecipazione nel fondo per almeno 8 anni. Le anticipazioni vengono concesse per sostenere spese sanitarie (terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche), acquisto della prima casa per sé o per i figli e ristrutturazioni, ecc..

Al momento del pensionamento inoltre il lavoratore può optare per la liquidazione in unica soluzione di una quota del capitale maturato che non può superare il 50% della posizione individuale maturata. L'altro 50% deve essere riscosso in rate periodiche. Qualora però l'importo complessivo della rendita maturata fosse inferiore all'assegno sociale (per il 2004 pari a 367,97 euro mensili) è possibile richiedere la liquidazione dell'intero importo in unica soluzione.

Trasferimento o riscatto della posizione individuale

Dal fondo pensione prescelto si può uscire, dopo un periodo di permanenza minimo di tre o cinque anni, per trasferire la propria posizione individuale ad altra forma pensionistica complementare. E' possibile inoltre riscattare la posizione individuale nel caso in cui vengano a mancare i presupposti di partecipazione al fondo (cambiamento dell'attività lavorativa o cessazione del rapporto di lavoro).

9. La spesa previdenziale diventerà davvero insostenibile?

I fautori della "riforma delle pensioni" puntano - spesso con toni drammatici - sul fatto che la previdenza complementare è assolutamente necessaria in quanto la spesa previdenziale diventerà insostenibile nei prossimi decenni e ciò renderà impossibile per i lavoratori avere una pensione dignitosa.

In realtà bisogna porre bene in evidenza che questo ragionamento è specioso; in realtà è falso perché distorto dal nostro sistema previdenziale, che finanzia oltre la previdenza anche l'assistenza ed altre "provvidenze".

Questo significa che i contributi versati dai lavoratori alla previdenza pubblica non servono solo a finanziare le loro pensioni, ma anche le pensioni sociali ecc.

Se non si separa chiaramente la previdenza dall'assistenza è ovvio che i fondi pensione complementari diventeranno una necessità e un grande affare per chi li gestisce.

Insomma, l'Italia addossa all'INPS ogni forma di provvidenza: dalla cassa integrazione, agli assegni familiari, alle cosiddette pensioni sociali. Paga lo Stato, ma la colpa viene addossata al sistema pensionistico.

A conferma di quanto esposto, ecco come i vari paesi europei definiscono concettualmente e finanziariamente la spesa per le pensioni:

Tavola 10 – Le definizioni di spesa pensionistica dei Paesi Membri sottostanti le proiezioni AWG

Paese	Definizione del perimetro di spesa pensionistica ai fini delle proiezioni di AWG
Belgio	Pensioni di vecchiaia/anzianità e di reversibilità per lavoratori dipendenti, funzionari civili (per costoro sono comprese anche le pensioni di invalidità) e lavoratori autonomi. Pensioni minime, pensioni pubbliche per “ <i>anciens cadres d’Afrique</i> ”, pensioni di reversibilità, pensioni per i figli, prestazioni monetarie per gli anziani previa verifica dei requisiti di titolarità. Alcune pensioni erogate da imprese pubbliche e finanziate <i>in toto</i> o in parte dal bilancio dello Stato. Pensioni anticipate per i lavoratori dipendenti privati; assegni di invalidità e di disoccupazione per i cittadini con almeno 55 anni di età.
Danimarca	Pensioni di vecchiaia/anzianità, pensioni supplementari collegate al reddito da lavoro, pensioni dei funzionari civili, pensioni anticipate, pensioni di invalidità e assegni di disoccupazione.
Germania	Tutte le pensioni pubbliche, incluse le pensioni di funzionari civili.
Grecia	Pensioni pubbliche per gli impiegati nel settore pubblico e privato e per gli autonomi. Pensioni minime, pensioni di reversibilità, pensioni per i figli, pensioni di invalidità, pensioni anticipate.
Spagna	Pensioni di vecchiaia/anzianità, pensioni anticipate, pensioni di invalidità per i lavoratori del settore pubblico e privato e per gli autonomi. Pensioni di reversibilità, pensioni di guerra e altre pensioni non contributive.
Francia	Quasi tutte le pensioni per i lavoratori del settore pubblico e di quello privato. Pensioni di reversibilità e pensioni minime. Non include le pensioni anticipate e la maggior parte delle pensioni di invalidità.
Irlanda	Pensioni di vecchiaia/anzianità contributive e non contributive, pensioni anticipate, pensioni di invalidità e pensioni di reversibilità per i lavoratori pubblici e privati.
Italia	Tutte le prestazioni pensionistiche a carico del bilancio dello Stato.
Lussemburgo	Pensioni del sistema pubblico per i lavoratori del settore privato, sia dipendenti che autonomi. Pensioni del sistema pubblico per i lavoratori dipendenti pubblici, inclusi quelli occupati presso aziende rientranti nel settore pubblico allargato.
Olanda	Pensioni di vecchiaia/anzianità (schema <i>AOW</i>), tutte le prestazioni di invalidità (schemi <i>WAO</i> , <i>WAZ</i> , e <i>WAOJONG</i>), pensioni di reversibilità (schema <i>ANW</i>). Le pensioni anticipate non sono considerate, in quanto basate su accordi privati tra lavoratore e datore di lavoro.
Austria	Pensioni di vecchiaia/anzianità, pensioni anticipate, pensioni di invalidità, pensioni di reversibilità, e assegni ai figli per lavoratori pubblici, privati e autonomi.
Portogallo	Pensioni di vecchiaia/anzianità, di reversibilità e di invalidità per i lavoratori del settore pubblico e privato.
Finlandia	Pensioni di vecchiaia/anzianità, di reversibilità e di invalidità per i lavoratori del settore pubblico e privato.
Svezia	Pensioni di vecchiaia/anzianità, pensioni integrative collegate al reddito da lavoro per i funzionari civili (sia dell’amministrazione centrale che locale), pensioni di reversibilità e finanziamenti dei costi di alloggio per i pensionati di vecchiaia/anzianità.
Regno Unito	Le proiezioni sono la somma del Fondo di Assicurazione Nazionale e del Reddito Minimo Garantito. Le proiezioni includono il programma <i>SERP</i> s (che gestisce le <i>earnings related pensions</i>) e il suo successore, il <i>S2P</i> . Non sono considerate le pensioni per i lavoratori del settore pubblico.

Fonte: AWG (2001)

10. I consigli

1) Come scelta iniziale: mantenere il TFR presso il proprio datore di lavoro; sarà infatti possibile, in qualsiasi momento cambiare scelta destinando il TFR ad un fondo complementare. Infatti, se decidessimo diversamente, la scelta sarà definitiva e non potremo più cambiare destinazione al TFR. Nel momento in cui saremo in grado di valutare meglio gli strumenti a disposizione e di poterne verificare la qualità (gestione, rendimenti, trasparenza, chiarezza nei costi ecc.) potremo destinare decidere per una destinazione diversa ed a ragion veduta.

2) Attenzione all'esca dei rendimenti. I fondi aperti rendono di più, ma hanno costi maggiori: per adescare gli interessati, banche e assicurazioni sbandiereranno i rendimenti spuntati e sorvoleranno sui costi.

Non è opportuno decidere in funzione dei tassi di rendimento passati: non è detto che verranno ripetuti.

3) Capitale subito o rendita?. Conclusa la vita lavorativa, chi avrà optato per lasciare il TFR in azienda o all'INPS, otterrà la liquidazione in unica soluzione; chi avrà optato diversamente potrà ottenere solo il 50 per cento del capitale risultante in unica soluzione immediata. Il restante 50 per cento dovrà essere riscosso a rate. Chi ritiene pertanto più conveniente entrare subito in possesso di tutto il capitale (da gestire e/o investire come ritiene più opportuno) dovrà quindi non optare per i fondi: con la scelta aziendale, la liquidazione avverrà esattamente come è avvenuta fino ad ora.

3) Per il governo: sarebbe opportuno emettere titoli di Stato "dedicati" all'investimento individuale ed automatico del TFR, senza soggiacere ai gestori (banche e assicurazioni): si potrebbe pensare a titoli con rendimento pari a quelli dei CCT, non liquidabili se non per i motivi già di legge (acquisto prima casa per sé o per familiari stretti, grave malattia), di durata dai 5 ai 35 anni, con reinvestimento automatico della cedola annuale in titoli della stessa qualità. La loro liquidazione (o il loro mantenimento) dovrebbe avvenire solo a conclusione della vita lavorativa. Potrebbero essere di concorrenza ai gestori privati.

GLOSSARIO

Dal sito <http://www.tfr.gov.it/tfr/menuAlto/glossario>, riportiamo, infine, un glossario sulla previdenza integrativa che può essere utile al fine di rendere più chiare le idee e più agevole e consapevole la scelta:

Glossario della Previdenza Complementare

Albo (delle forme pensionistiche complementari): Elenco ufficiale tenuto dalla COVIP cui le forme pensionistiche complementari devono obbligatoriamente essere iscritte per esercitare l'attività.

Anticipazione: Erogazione di una parte della posizione individuale prima che siano maturati i requisiti per il pensionamento per soddisfare alcune esigenze dell'iscritto (acquisto e ristrutturazione della prima casa di abitazione, spese sanitarie e altre esigenze).

Assegno sociale: Pensione, pari attualmente a Euro 381,72 mensili, che spetta a chi ha almeno 65 anni di età ed è privo di reddito o con redditi inferiori ai limiti legali.

Autorizzazione (all'esercizio dell'attività delle forme pensionistiche complementari): Provvedimento con il quale la COVIP, dopo aver verificato l'esistenza dei requisiti previsti dalla legge, consente l'esercizio dell'attività alle forme pensionistiche complementari.

Banca depositaria: Banca munita di apposita autorizzazione della Banca d'Italia presso la quale sono depositate le risorse dei fondi pensione.

Benchmark: Parametro di riferimento per valutare la gestione finanziaria della forma pensionistica complementare.

Capitalizzazione (sistema a): Sistema tecnico finanziario in base al quale l'ammontare accumulato sul conto individuale di ciascun iscritto costituisce la base per il pagamento della prestazione pensionistica.

Commissione di gestione: costo finalizzato a remunerare il gestore finanziario della forma pensionistica complementare.

Comunicazione periodica agli iscritti: Documento che la forma pensionistica complementare invia con cadenza periodica (almeno annuale) ad ogni iscritto al fine di fornire informazioni sull'andamento della gestione complessiva e sull'ammontare della posizione individuale.

Conferimento (del TFR): Versamento del TFR maturando ad una forma pensionistica complementare mediante manifestazione di volontà esplicita o tacita (v. silenzio assenso).

Contribuzione: Versamento alle forme pensionistiche complementari di somme a carico dell'iscritto e, per i lavoratori dipendenti, anche a carico del datore di lavoro nonché di quota parte o dell'intero TFR.

Contribuzione definita: Meccanismo di funzionamento delle forme pensionistiche complementari secondo il quale l'importo dei contributi è predeterminato dall'iscritto. Tale meccanismo, unito al principio della capitalizzazione delle forme pensionistiche complementari, determina che l'importo della prestazione varia in relazione ai contributi versati e all'andamento della gestione. E' il sistema che deve essere applicato ai lavoratori dipendenti 'nuovi iscritti'. Si differenzia dallo schema a prestazione definita.

COVIP: Autorità pubblica istituita con lo scopo di garantire la trasparenza e la correttezza dei comportamenti e la sana e prudente gestione delle forme pensionistiche complementari, avendo riguardo alla tutela degli iscritti e dei beneficiari e al buon funzionamento del sistema di previdenza complementare.

Deducibilità: Beneficio fiscale in base al quale i contributi versati alle forme pensionistiche complementari diminuiscono l'imponibile fiscale.

Destinatari: Categoria di lavoratori individuati in base all'appartenenza ad un comparto produttivo o ad una azienda o gruppo di aziende cui la forma pensionistica complementare si rivolge.

Fondo pensione aperto: Forma pensionistica complementare istituita direttamente da banche, società di intermediazione mobiliare, compagnie di assicurazione e società di gestione del risparmio. Viene realizzato mediante la costituzione di un patrimonio separato e autonomo all'interno della società istitutrice finalizzato esclusivamente all'erogazione di prestazioni previdenziali.

Fondo pensione negoziale: Forma pensionistica complementare istituita sulla base di contratti o accordi collettivi o, in mancanza, di regolamenti aziendali diretta a soggetti individuati in base dell'appartenenza ad un determinato comparto, impresa o gruppo di imprese o ad un determinato territorio (es. una regione o una provincia autonoma).

Fondo pensione preesistente: Forma pensionistica complementare di tipo negoziale già istituita alla data del 15 novembre 1992.

Fonti istitutive: Atti e soggetti che possono istituire le forme pensionistiche complementari (es. contratti e accordi collettivi, anche aziendali, accordi fra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, regolamenti di enti o aziende, accordi tra soci lavoratori di cooperative, regioni, banche, compagnie di assicurazioni, società di gestione del risparmio, società di intermediazione mobiliare), che prevedono l'istituzione di fondi pensione negoziali, aperti o l'attuazione di forme pensionistiche individuali.

Forme pensionistiche complementari: Forme di previdenza ad adesione volontaria istituite per garantire agli iscritti un trattamento previdenziale aggiuntivo a quello pubblico attuate mediante i fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti e le forme pensionistiche individuali di tipo assicurativo.

Forma pensionistica individuale: Forma di previdenza complementare che si attua mediante l'adesione, su base individuale, ad un fondo pensione aperto oppure mediante contratto di assicurazione sulla vita con finalità previdenziale.

Gestione delle risorse: Investimento dei contributi versati alla forma pensionistica complementare (attraverso gestori specializzati) secondo determinate regole fissate dall'ordinamento.

Iscritti: Aderenti alle forme pensionistiche complementari. Sono 'vecchi iscritti' coloro che si erano iscritti ad una forma pensionistica complementare entro il 28 aprile 1993; sono 'nuovi iscritti' gli aderenti ad una forma pensionistica complementare dal 29 aprile 1993 in poi.

Liquidazione in capitale: Prestazione corrisposta in unica soluzione dalla forma pensionistica complementare alla maturazione dei requisiti di pensionamento: è ammessa sino al 50% del totale maturato, salvo eccezioni (V. anche Prestazioni).

Monocomparto: riferito a forme pensionistiche complementari che prevedono un'unica linea o comparto d'investimento.

Montante finale: Ammontare della posizione individuale accumulata al momento del pensionamento da convertire in rendita.

Multicomparto riferito a forme pensionistiche complementari che prevedono varie linee o comparti d'investimento, con diversi profili di rischio.

Nota informativa: documento che la forma pensionistica complementare è tenuta a predisporre per la raccolta delle adesioni, contenente le informazioni necessarie a consentire una scelta consapevole del lavoratore.

Portabilità: possibilità di trasferire la posizione individuale da una forma pensionistica complementare ad un'altra decorsi due anni dalla iscrizione. (Questo termine è in contrasto con quanto sostiene la Covip: la portabilità è operativa dopo tre o cinque anni)

Posizione individuale: Importo determinato sulla base dei versamenti effettuati e dei rendimenti ottenuti con la gestione, accantonato, per ciascun iscritto, in un conto individuale.

Premorienza: Decesso dell'iscritto prima del pensionamento, che dà luogo alla liquidazione della posizione individuale in favore degli eredi dell'iscritto o degli altri beneficiari designati dallo stesso.

Prestazione: Trattamento corrisposto dalla forma pensionistica dal momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni nel regime di previdenza obbligatoria di appartenenza dell'iscritto con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. La prestazione può essere percepita in forma di rendita oppure parte in rendita e parte in capitale (di regola, fino al massimo del 50 per cento del montante finale accumulato). Se la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70 per cento del montante finale è inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale, la prestazione può essere fruita interamente in capitale.

Prestazione definita (sistema a): Meccanismo di funzionamento di alcune forme pensionistiche complementari preesistenti secondo il quale l'ammontare della prestazione è prefissato in funzione di determinati parametri e non risulta strettamente collegato all'ammontare dei contributi versati. Tale sistema può essere applicato, tra i lavoratori dipendenti, solo ai 'vecchi iscritti'.

Previdenza complementare: Sistema di previdenza, ad adesione volontaria, per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

Regolamento: documento contenente le caratteristiche e le regole di funzionamento dei fondi pensione aperti e delle forme pensionistiche individuali di tipo assicurativo sottoposto all'approvazione della COVIP.

Rendimento: Risultato che deriva dalla gestione delle risorse.

Rendita: Prestazione periodica corrisposta all'iscritto alla maturazione dei requisiti fissati per il pensionamento nel regime obbligatorio di appartenenza, il cui ammontare dipende dal montante finale (v. anche Prestazioni).

Requisiti di onorabilità e professionalità: Requisiti di integrità morale e di esperienza professionale previsti dalle norme che devono essere posseduti dai componenti gli organi di amministrazione e controllo e dal responsabile delle forme pensionistiche complementari.

Riscatto totale: Restituzione dell'intero importo accumulato nel caso di invalidità permanente o di cessazione dell'attività lavorativa che comporti inoccupazione per un periodo superiore a 48 mesi o in altre cause di perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare previste negli statuti e nei regolamenti.

Riscatto parziale: Restituzione parziale nella misura del 50 per cento della posizione individuale nel caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti inoccupazione per un periodo da 12 a 48 mesi o in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità o cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria.

Service amministrativo: Soggetto che fornisce ai fondi pensione il servizio di gestione delle attività amministrative.

Silenzio-assenso: Manifestazione tacita della volontà di aderire ad una forma pensionistica complementare mediante conferimento del TFR maturando. **Statuto:** Documento contenente le caratteristiche e le regole di funzionamento dei fondi pensione negoziali sottoposto all'approvazione della COVIP.

Tasso di sostituzione: Rapporto fra la prima pensione e l'ultima retribuzione, indica l'importo della pensione in percentuale dell'ultima retribuzione percepita.

Trasferimento (della posizione individuale): Possibilità di trasferire l'intero importo maturato al fondo pensione al quale si accede in relazione alla nuova attività lavorativa (trasferimento per perdita dei requisiti di partecipazione) o volontariamente decorsi due anni di iscrizione alla forma pensionistica (v. Portabilità). Il trasferimento non comporta tassazione e implica anche il trasferimento dell'anzianità di iscrizione maturata presso il fondo di precedente appartenenza.

Trattamento di fine rapporto (TFR): Somma corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore dipendente al termine del rapporto di lavoro, calcolata sommando per ciascun anno di lavoro una quota pari al 6,91 % della retribuzione lorda, rivalutata, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo Istat.
