



Focus on

a cura della Redazione di

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

Uni-Inform Gruppo Unicredit



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti FABI del Gruppo Unicredit
EDIZIONE SPECIALE - Gennaio 2017

Copyright: Warakorn Harnprasop/123rf.com

SPECIALE GIOVANI...MA NON SOLO



Previdenza Complementare

LA FABI PER I GIOVANI

Bisogni reali, risposte concrete

PAG. 1

NEL GRUPPO UNICREDIT

Il fondo di Gruppo

PAG. 4

COME METTERE IN TASCA QUALCHE EURO IN PIÙ

Fiscalità e convenienza

PAG. 8

15 DOMANDE E RISPOSTE

Per approfondire

PAG. 10

Al presente numero ha collaborato:
Davide Zanaboni, Consigliere FABI per il Fondo di Gruppo

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione@fabiunicredit.org

Sito Web dove reperire tutto il materiale
Informativo della FABI di Unicredit Group
<http://www.fabiunicredit.org>

La Fabi per i giovani

Bisogni reali, risposte concrete

Perché parlare di previdenza complementare?

In primo luogo, perché il tempo che passa non gioca a favore dei disinformati.

A fronte dell'inevitabile revisione e ridimensionamento del pilastro pubblico occorrerà per il futuro potenziare - e non certo frenare - gli investimenti nei fondi pensione.

In tutti i Paesi dell'Ocse, inoltre, il conflitto generazionale verrà rafforzato dall'aumento della speranza di vita e da rapporti difficili da riequilibrare.

Considerando infine l'attuale situazione del sistema pensionistico italiano, è evidente che sono proprio i più giovani ad avere maggiormente bisogno della previdenza complementare.

La solidarietà generazionale rappresenta uno dei passaggi più significativi e premianti dell'ultimo rinnovo contrattuale. Un tema che la FABİ intende affrontare cercando costantemente risposte concrete e sostenibili.

Nel gruppo Unicredit, un esempio dell'impegno sindacale in questo senso è l'accordo stipulato nel mese di ottobre 2015.

Grazie ad esso, le organizzazioni sindacali hanno ottenuto per i lavoratori destinatari del trattamento di inserimento professionale (assunti a decorrere dal 1/4/2015 o da una data successiva) un incremento dal 3% al 4% del contributo aziendale a previdenza complementare per 4 anni dall'assunzione (per coloro assunti precedentemente l'incremento è previsto per il periodo mancante ai quattro anni).

Un forte stimolo, per i giovani, ad affiancare alla previdenza pubblica – sin dai primi anni di lavoro – un valido percorso di previdenza complementare attraverso l'attivazione di una posizione individuale presso il Fondo di Gruppo, senza la quale, vale la pena sottolinearlo, **non si può beneficiare dei contributi aziendali.**

L'accordo citato rappresenta il primo effetto di un percorso più articolato di riforma del welfare che il



sindacato sta proseguendo con l'azienda per trovare risposte sempre più coerenti ai bisogni dei colleghi. In questo percorso la **previdenza complementare riveste un'importanza fondamentale.**

Per tutti questi motivi, dedichiamo in modo particolare questo numero di Focus-on a tutti i giovani del Gruppo Unicredit.

Entrando più nel dettaglio...

Dal 1 gennaio 1996 il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo ha determinato una profonda trasformazione del sistema pensionistico. Con le recenti riforme previdenziali oggi si va in pensione con quanto si è accumulato durante gli anni di lavoro con il versamento dei contributi obbligatori. I lavoratori che entrano ora nel mondo del lavoro percepiranno di conseguenza una pensione decisamente inferiore all'ultima retribuzione ricevuta. La previdenza complementare rappresenta quindi **una strada praticamente obbligata** per tutti coloro che vogliono mantenere invariato (o almeno coerente con le esigenze personali) il proprio tenore di vita quando smetteranno di lavorare.

È quindi molto importante aderire **prima possibile** alla previdenza complementare, per avere il tempo di

costruirsi, anno dopo anno, una pensione integrativa di importo adeguato a compensare i GAP pensionistici derivanti dal sistema previdenziale obbligatorio.

Con la riforma del 2007, inoltre, è stato possibile conferire a previdenza il proprio TFR maturando, beneficiando di tali vantaggi fiscali senza incidere sul proprio reddito mensile.

A partire dal 2011, quando si è introdotto un sistema pienamente contributivo e si è aumentata in modo significativo l'età di pensionamento, i fondi pensione sono ancor più fondamentali e non meno necessari.

La stima dei tassi di copertura pubblici è un esercizio complicato. I dati sembrano confermare nel lungo periodo, non sempre una costanza, anzi spesso una riduzione per molte figure professionali: anche a fronte di un numero maggiore di anni di lavoro, vi sono le discontinuità crescenti nelle carriere, i tassi di disoccupazione, quelli di crescita del reddito negativi.

Nel 2015 - a conferma del fatto che le pensioni erano, sono e saranno al centro dell'agenda politica ed economica del paese Italia - sono state introdotte ulteriori misure significative, anche se mosse da diverse finalità: il possibile versamento del Tfr in busta paga, seguito dall'aumento della tassazione sul rendimento dei fondi pensione dall'11,5% al 20%.

La legge di bilancio approvata a fine 2016 apporta ulteriori modifiche in ambito previdenziale. Viene infatti consentita la possibilità di anticipare l'età pensionabile (c.d. APE) con una penalizzazione sull'importo della pensione pubblica e viene anche sancito l'ampliamento delle casistiche di utilizzo del conto welfare. Inoltre dal 2017 gli importi rivenienti da accordi sindacali sui premi di produttività, fino ad un importo aumentato a 3.000 euro per i redditi non

superiori a 80.000 euro, potranno essere conferiti a fondo pensione rimanendo "esclusi da ogni forma di imposizione tributaria (sia ordinaria che agevolata)", anche oltre il limite di 5.164,27 euro.¹ (crf. *Modifica DdL Legge di Bilancio 2017 in calce riportata*) Ricordiamo che in base alla normativa fino ad ora vigente, invece, i conferimenti alla previdenza complementare oltre tale limite risultavano assoggettati a tassazione.

Le nuove disposizioni fiscali, fatta salva la necessaria verifica della circolare interpretativa dell'Agenzia delle Entrate ad oggi non ancora emessa, aprono quindi ulteriori interessanti opportunità realizzabili attraverso la trattativa sindacale a livello aziendale.

Alcuni vedono nei Fondi Pensione un luogo dove le parti sociali esercitano un potere di mercato che andrebbe ridotto.

Ciò forse era vero vent'anni fa; i fondi sono ormai soggetti finanziari adulti, autonomi e responsabili, anche di dimensioni notevoli, che si caratterizzano per un'elevata autonomia decisionale, politica e finanziaria.

Svolgono un ruolo cruciale per fornire una pensione integrativa ai lavoratori. Naturalmente, si può aprire di più il mercato e rendere il sistema più efficiente e maggiormente professionale (un numero minore di fondi, masse gestite maggiori, requisiti più stringenti degli amministratori e così via).

Si è fatto tutto il possibile, tra il 2000 e il 2013, per spiegare ai lavoratori i notevoli vantaggi della previdenza complementare, che un adeguato risparmio integrativo è necessario in un contesto di riduzione del grado di copertura delle pensioni pubbliche, per evitare che la vecchiaia sia un periodo di povertà.

1

DdL Legge di Bilancio 2017

Capo IV

Lavoro e Pensioni

Art.24

(Premio di produttività e welfare aziendale)

1. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 182, le parole: "2.000 euro" sono sostituite dalle seguenti: "3.000 euro";

... omissis ...

c) dopo il comma 184 è aggiunto il seguente:

"184-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto.

... omissis ...

d) al comma 186, le parole: "euro 50.000" sono sostituite dalle seguenti "euro 80.000";

e) al comma 189 le parole: "2.500 euro" sono sostituite dalle seguenti: "4.000 euro".

Le predette disposizioni emanate dal Disegno di Legge di Bilancio 2017, sono tutt'ora in pendenza dei Decreti Attuativi e di eventuali lettere interpretative emanate dall'Agenzia delle Entrate.

Una virata in un'altra direzione sarebbe adesso paradossale e ne andrebbero comunque spiegate le ragioni.

Tutti i Paesi dell'Ocse hanno un sistema pensionistico a capitalizzazione molto sviluppato, con larga parte dei lavoratori iscritti al secondo pilastro (a volte in modo obbligatorio) mentre di fatto non esiste

un sistema pubblico di questo tipo. Le ragioni sono evidenti: chi deciderebbe le regole di allocazione del patrimonio? Chi gli investimenti? Con quale criterio verrebbero allocati? Le risorse sarebbero investite nell'interesse dei lavoratori? Si va da un patrimonio dei fondi pensione pari al 135% del Pil in Olanda, al 110% della Svizzera, al 96% del Regno Unito. L'Italia, da buona Cenerentola, segue agli ultimi posti con meno del 6%.

L'importanza della presenza di investitori istituzionali con un patrimonio adeguato e consistente dovrebbe essere ovvia, non solo per l'azione di integrazione alla riduzione delle pensioni pubbliche, ma per gli effetti benefici che ne potrebbero derivare per il finanziamento dell'economia.

Per queste ragioni servirebbe un deciso potenziamento, non dei freni ai fondi pensioni.

I fondi pensione sono poi cruciali per affrontare seriamente il conflitto generazionale.

Ci potremmo trovare dinanzi un conflitto tra generazioni molto forte. L'aumento della speranza di vita e la riduzione dei tassi di natalità rafforzeranno questo conflitto, la disponibilità a pagare delle giovani generazioni non è assicurata, va conquistata e forse aggiustata alle loro possibilità.

I sistemi a capitalizzazione offrono appunto una soluzione importante perché non scaricano sulle generazioni future il costo di offerta delle pensioni e riducono il rischio politico.

Vi è poi, forse il punto più importante: il possibile impatto che questi investitori istituzionali potrebbero rivestire sull'economia "paese".

Sarebbe anche un modo efficace per smontare qualsiasi ipotesi malaugurata di vincolo di portafoglio, come verificatosi in alcune realtà europee.

La soluzione mista di due pilastri resta perciò valida, servono più capitalizzazione e più fondi pensione (non meno).



Copyright: belchonock/123rf.com

Nel Gruppo Unicredit

Ad oggi coesistono nel Gruppo diversi fondi pensione (ciascuno dei quali deriva dalle singole aziende preesistenti ai vari processi di fusione), per i quali organizzazioni sindacali ed azienda hanno definito, tramite l'accordo di percorso siglato a fine 2015, l'inizio di un processo di armonizzazione non ancora concluso.

Qualunque sia il fondo di appartenenza, i risparmi così accantonati, una volta raggiunti i requisiti per la pensione, si trasformano in una rendita che per l'aderente al fondo vanno ad aggiungersi alla pensione obbligatoria. Al momento del pensionamento sarà possibile anche scegliere di liquidare in una unica soluzione fino al 50% del capitale accumulato. Durante la fase lavorativa, inoltre, è possibile prelevare somme di denaro a titolo di anticipazione o di riscatto per particolari esigenze dell'iscritto, previste dalla legge e dallo Statuto del fondo.

Con la presente pubblicazione approfondiremo unicamente le caratteristiche del **Fondo di Gruppo** in quanto è ad esso che possono aderire i colleghi di nuova assunzione o coloro che, seppur già in servizio, decidessero di iscriversi ora alla previdenza complementare.

Il fondo di Gruppo

A chi si rivolge

A tutti i dipendenti delle società del Gruppo UniCredit assunti in Italia e l'adesione è volontaria, nonché a tutti i pensionati dello stesso Gruppo per quanto concerne l'erogazione di rendite vitalizie e di pensioni aggiuntive.

Chi sono gli iscritti

Il Fondo Pensione per il personale delle Aziende del Gruppo UniCredit è, all'interno del perimetro italiano del Gruppo, il fondo di maggiori dimensioni e dal 1/7/2002 l'unico aperto a nuove iscrizioni.

Infatti, il processo di acquisizioni e concentrazioni che ha interessato UniCredit ha interessato anche la previdenza complementare così che il nostro Fondo ha assunto una posizione di "centralità" divenendo il fondo di riferimento per i nuovi assunti.

Il costante incremento dimensionale del nostro fondo costituisce un vantaggio per gli iscritti che

possono ottenere servizi a costi unitari più bassi, accedere a un portafoglio di investimento ampiamente diversificato ed a costi di gestione inferiori e in definitiva beneficiare

di economie di scala che si traducono, a lungo andare, con un montante previdenziale maggiore e con una maggiore rendita pensionistica.

L'attuale "Fondo Pensione per il personale delle aziende del Gruppo Unicredit", conta su circa 50.000 iscritti tra dipendenti e pensionati e amministra complessivamente, tra investimenti mobiliari e immobiliari oltre 3,1 mld di euro (dato al mese di novembre 2016).



Copyright: mistac/123rf.com

Le caratteristiche

Il Fondo Pensione opera in regime di contribuzione definita, vale a dire che l'ammontare della contribuzione è prefissato mentre la rendita pensionistica è calcolata:

- sulla base dei contributi versati (Sezione I);
- sulla base del capitale accumulato attraverso l'investimento dei contributi versati ed i relativi rendimenti (Sezione II).

Il Fondo è infatti strutturato in due Sezioni:

■ **la Sezione I**, a capitalizzazione collettiva, alla quale partecipano:

- i dipendenti assunti al Credito Italiano prima del 28 aprile 1993;
- i dipendenti assunti a partire da tale data ed entro il 31 maggio 2007, che hanno aderito alla Sezione I risultando già iscritti ad una forma di previdenza complementare prima del 28 aprile 1993.

■ **la Sezione II**, a capitalizzazione individuale, alla quale risultano iscritti:

- i dipendenti assunti dal 28 aprile 1993 privi del requisito di una precedente iscrizione ad una forma pensionistica complementare;
- i dipendenti assunti dopo il 31 maggio 2007 o che dopo tale data hanno trasferito la posizione da altri fondi pensione operanti nel Gruppo, volontariamente o per effetto di accordi sindacali;
- gli iscritti alla sezione I (solo limitatamente al conferimento del TFR al Fondo e/o di versamento di

eventuali contributi volontari.

La Sezione II è strutturata secondo una gestione multicomparto che si articola in quattro linee di investimento. La gestione multi-comparto risponde all'esigenza di fornire agli iscritti la possibilità di scegliere tra diverse linee d'investimento caratterizzate da diversi profili di rischio e rendimento.

La linea di investimento meno rischiosa è quella "garantita", che offre agli iscritti un rendimento atteso allineato all'indicizzazione del TFR. Le altre linee propongono, a fronte di una maggiore volatilità, rendimenti attesi via via crescenti rispetto a quello del TFR.

Riallocazione della posizione individuale ("switch")

Come da Art.5 del regolamento multi-comparto, trascorso almeno un anno dalla data della scelta iniziale, l'iscritto può modificare con cadenza annuale la scelta della/e linea/e di investimento, sulle quali allocare le contribuzioni.

La scelta deve essere effettuata a mezzo di apposita dichiarazione da far pervenire al Fondo entro il 30 giugno con efficacia dal 31 luglio successivo. Essa ha effetto sia sulla posizione in essere che sulle contribuzioni future.

Qualora la scelta riguardasse due linee di investimento dovrà essere indicato il peso di ciascuna linea con un minimo del 20% e per multipli di 10.

	2013	2014	2015
Linea 3 anni	1,31%	6,41%	1,64%
Linea 10 anni	3,08%	6,95%	2,25%
Linea 15 anni	4,17%	6,56%	2,22%
Sezione I	2,98%	3,84%	1,36%
Assicurativo	3,43%	3,02%	2,96%

	Rendimenti 2016		
	YTD netto (anno in corso)	Ultimi 3 mesi	Novembre 2016
Linea 3 anni	3,08%	- 0,95%	- 0,34%
Linea 10 anni	3,56%	- 0,04%	- 0,19%
Linea 15 anni	3,61%	- 0,22%	- 0,29%
Sezione I	2,86%	- 0,32%	- 0,25%

Polizza TCM (Polizza Temporanea Caso Morte)

Le prestazioni di cui all'articolo 46 dello Statuto sono assicurate tramite una polizza collettiva temporanea monoannuale che copre il caso di morte o invalidità permanente. Tale polizza è

stipulata attraverso una convenzione pluriennale tra il Fondo ed una primaria Compagnia di Assicurazione (Allianz) a favore degli iscritti e con premio a carico degli stessi iscritti.

L'articolazione della copertura, che è rinnovabile di anno in anno, si estende fino ad un massimo di 20 anni ed il capitale assicurato, che al momento dell'iscrizione al Fondo è pari a 100.000 Euro, decresce di 5.000 Euro per ogni anno di anzianità maturata, salvo che per gli ultimi 5 anni durante i quali lo stesso rimane invariato a 25.000 Euro.

L'entità del premio a carico di ogni assicurato viene determinata alla decorrenza di ogni anno di copertura moltiplicando il capitale assicurato per il tasso di premio medio dello 1,02 per mille, indipendentemente dal sesso e dall'età dell'assicurato a tale epoca; inoltre al valore così ottenuto vengono sommati i diritti fissi di polizza nella misura di 0,52 euro.

Impignorabilità e Insequestrabilità

In materia di previdenza complementare vi è da considerare quanto disposto dall'articolo 11, comma 10, del decreto legislativo numero 252/2005, il quale stabilisce il principio di intangibilità della posizione individuale nella fase di accumulo e fissa dei limiti alla sequestrabilità e pignorabilità della prestazione previdenziale erogata al termine della fase di accumulo.

Le regole fissate dalla predetta norma possono essere così sintetizzate:

1. **la posizione individuale durante la fase di accumulo non è aggredibile da parte dei creditori del lavoratore né disponibile da parte del lavoratore stesso;**

2. le prestazioni pensionistiche in capitale e in rendita e le anticipazioni per spese sanitarie sono sequestrabili e pignorabili secondo la disciplina vigente in materia per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria (i limiti normativi al sequestro e al pignoramento della pensione di base sono disciplinati dall'articolo 2 del DPR numero 180/1950) nell'ammontare massimo di un quinto della pensione stessa, valutato al netto delle ritenute fiscali.

3. i riscatti e le anticipazioni per acquisto e ristrutturazione della prima casa di abitazione e per altre esigenze dell'iscritto sono sequestrabili e pignorabili senza vincoli.

La ratio sottesa al principio di intangibilità della posizione individuale dell'iscritto nella fase di accumulo, e ai limiti alla sequestrabilità/pignorabilità e cedibilità della

prestazioni pensionistiche, deve essere ravvisata nella tutela della funzione previdenziale propria della previdenza complementare.

Come aderire

Per aderire al Fondo Pensione, ferma l'applicazione delle norme di legge sul conferimento del TFR (per il quale occorre compilare il modulo TFR2 fornito dall'azienda), prendi preliminarmente visione dello Statuto e della scheda informativa che trovi nella sezione "Il tuo Fondo" o sul sito del fondo pensione (www.fpunicredit.eu <http://www.fpunicredit.eu/>). Compila il modulo di adesione e il modulo per la scelta delle linee di investimento che trovi nella sezione "Modulistica".

Nella sezione "Modulistica" trovi anche il modulo di prestazione del consenso al trattamento dei dati personali da parte del Fondo Pensione che deve essere compilato e sottoscritto, previa lettura dell'informativa, ai sensi del DLGS 196/2003 nonché quello per indicare i beneficiari in caso di premorienza.

Una volta compilati e sottoscritti tutti i moduli, dovranno essere inviati in duplice copia a ES SSC – Termination & Pension Fund (Viale Tupini, 180 - Roma) che provvederà alle necessarie registrazioni e successivamente all'inoltro al Fondo.

La visualizzazione della posizione avverrà solamente dopo il versamento del primo TFR e/o della prima contribuzione.

Per qualsiasi ulteriore chiarimento puoi rivolgerti a ES SSC tramite il numero verde o tramite HR-WEB TICKET.

Le prestazioni delle Sezioni (anticipazioni, liquidazione/trasferimento, riscatto)

Sezione I

Gli iscritti alla sezione I con almeno 15 anni di partecipazione e di contribuzione al Fondo, in caso di cessazione dal servizio, hanno diritto nella generalità dei casi:

- alla **pensione immediata** se in possesso di uno tra i seguenti requisiti:
 - 60 anni compiuti di età per gli uomini o 55 per le donne – pensione di vecchiaia
 - 35 anni di partecipazione/contribuzione al Fondo (puoi verificare l'apposita indicazione sull'estratto conto del Fondo che trovi nell'area riservata) – pensione di anzianità
- alla **pensione anticipata** se in possesso dei requisiti previsti per la pensione immediata

dell'INPS, con erogazione della prestazione con pari decorrenza

- **al differimento della prestazione** al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia o alla **liquidazione/ trasferimento** nel caso in cui non siano maturati i requisiti per la pensione immediata.

Per maggiori dettagli o per verificare condizioni particolari (es. cessazione per invalidità o inabilità) puoi verificare le condizioni stabilite dallo Statuto all'art. 23 e seguenti.

Sezione II

Gli iscritti alla sezione II nella fase di accumulo possono esercitare una serie di diritti per valersi della loro posizione accumulata:

- **richiedere una anticipazione**, cioè esercitare il diritto di prelevare una parte della propria posizione individuale in essere presso il Fondo. La legge stabilisce alcune condizioni per esercitare tale diritto, diverse a seconda della motivazione per cui si richiede l'anticipazione, relative alle tempistiche e importi massimi concedibili (confronta la tabella).

Motivazione	Quando poterle richiedere	Importo
Spese sanitarie	Sempre	Fino al 75% dell'importo accumulato
Acquisto e/o interventi di ristrutturazione sulla prima casa di abitazione per se e/o per i figli	Dopo 8 anni di iscrizione alla previdenza complementare	Fino al 75% dell'importo accumulato
Esigenze varie dell'iscritto anche non specificate	Dopo 8 anni di iscrizione alla previdenza complementare	Fino al 30% dell'importo accumulato

E' possibile richiedere più anticipazioni in tempi successivi tenendo presente che le somme complessivamente percepite non possono eccedere il 75% della posizione individuale maturata, intendendo come tale quella in essere al momento della richiesta di anticipazione aumentata degli importi delle anticipazioni già percepite. L'ammontare delle somme anticipabili (salvo quelle richieste per esigenze varie) non può comunque superare l'onere effettivamente sostenuto e documentato con riferimento alla specifica motivazione.

Per richiedere una anticipazione accedi all'area riservata dedicata alla Sez. II, dove potrai consultare la tua situazione (ammontare, anticipi già richiesti), con l'indicazione degli importi richiedibili, ed inoltrare al Fondo la tua richiesta tramite l'apposita funzione. All'interno della stessa area, potrai inoltre consultare lo stato di lavorazione della tua richiesta. Per maggiori informazioni leggi il regolamento sulle anticipazioni e verifica nell'area riservata l'ammontare della tua posizione e quanto potresti richiedere come anticipazione.

- **richiedere il riscatto** della propria posizione in caso di perdita dei requisiti di partecipazione al fondo per cessazione del rapporto di lavoro con il Gruppo UniCredit per qualunque motivazione.

Il riscatto può essere totale o parziale secondo i casi riepilogati nella tabelle che segue.

Causali di Riscatto	Importo
Stato di invalidità permanente che comporti inidoneità assoluta all'attività lavorativa	100%
Cessazione dell'attività lavorativa con conseguente inoccupazione > 48 mesi	100%
Morte dell'iscritto prima che maturi il diritto alla prestazione pensionistica (il riscatto può essere richiesto dai beneficiari designati dall'iscritto o, in mancanza, dagli eredi)	100%
Perdita dei requisiti di partecipazione (cessazione del rapporto di lavoro con un'azienda del gruppo senza iniziare un nuovo rapporto con un'altra azienda del gruppo)	100%
Cessazione dell'attività di lavoro con conseguente inoccupazione > 12 e < 48 mesi	50% ²
Procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, fondo di solidarietà	50%/100%

Il Fondo provvede al riscatto della posizione individuale nel termine massimo di sei mesi.

Puoi richiedere il riscatto compilando il modulo relativo che trovi nella sezione "Modulistica" e inviarlo al Fondo.

- **richiedere il trasferimento** della propria posizione ad altro Fondo pensione nei casi:

- di perdita dei requisiti di partecipazione per cessazione del rapporto di lavoro con il Gruppo UniCredit e reimpiego presso altra Società: è possibile trasferire la posizione individuale maturata alla forma pensionistica complementare collegata alla nuova attività lavorativa;

- per effetto di scelta volontaria: decorsi due anni di iscrizione è possibile trasferire l'intera posizione individuale presso un'altra forma pensionistica complementare sia collettiva che individuale.

Per richiedere il trasferimento della posizione individuale puoi utilizzare il modulo disponibile nella sezione "Modulistica" e inviarlo al Fondo.

Il Fondo provvede al trasferimento della posizione individuale nel termine massimo di sei mesi.

E' possibile anche richiedere un trasferimento in entrata, cioè trasferire la posizione individuale maturata presso altra forma pensionistica verso il Fondo di Gruppo.

Il trasferimento è una operazione "fiscalmente" neutrale, cioè non è soggetta a tassazione.

Se hai raggiunto i requisiti per l'erogazione della prestazione pensionistica, cioè hai maturato il diritto alla pensione INPS e almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, puoi:

- **richiedere l'erogazione della prestazione pensionistica in forma di capitale:**

a) se sei un "vecchio iscritto" (iscritto alla previdenza complementare prima del 29 aprile 1993), fino al 100% del montante maturato;

b) se sei un "nuovo iscritto" (iscritto alla previdenza complementare dopo il 29 aprile 1993), nel limite del 50% del montante maturato. Eccezionalmente, fino al 100% del montante maturato se l'importo che si ottiene convertendo in rendita il 70% della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50% dell'assegno sociale;

- **richiedere l'erogazione della prestazione pensionistica in forma di rendita** per un importo pari al 100% del montante maturato oppure a completamento di quanto richiesto in forma capitale.

Come mettere in tasca qualche euro in più

Quando la fiscalità può essere conveniente

Essenziale da sapere

I fondi pensione non prevedono un versamento minimo o fisso, ma è possibile decidere annualmente di effettuare versamenti integrativi facendo attenzione a ricordarsi che:

– **i contributi versati fino a 5.164,57 euro sono deducibili.** Anche l'eventuale contributo del datore di lavoro è deducibile dall'Irpef mentre il TFR non concorre alla formazione dell'importo deducibile. La deduzione massima comporta un risparmio fiscale che oscilla tra € 1.187 e i 2.220 (col versamento annuo di € 5.164,57). Inoltre, con decorrenza 2017 e fatte salve le interpretazioni ad oggi ancora da emanare da parte dell'Agenzia delle Entrate, potranno essere considerati esclusi da imposizione fiscale anche importi superiori a 5.164,57 purché derivanti da premi di produttività scaturiti da accordi sindacali (nei limiti di euro 3.000 e per redditi non superiori a 80.000 euro, *cf. nota 1 a pag.2*);

– **l'agevolazione relativa alla deducibilità è particolarmente interessante per i giovani lavoratori di prima occupazione.** I lavoratori di prima occupazione, successiva al 1° gennaio 2007, ovvero i soggetti che a tale data non risultano titolari di una posizione contributiva aperta presso un qualsiasi ente di previdenza obbligatoria possono dedurre i contributi versati entro il limite di €. 5.164,57. Se nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, tali soggetti hanno effettuato versamenti di importo inferiore al limite predetto, possono godere di un maggior limite di deducibilità, a partire dal sesto anno di partecipazione alle forme pensionistiche e per i venti anni successivi, nella misura annuale di €. 5.164,57 incrementata di un importo pari alla differenza positiva tra €. 25.822,85 ed i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni e, comunque, incrementata di un importo non superiore ad €. 2.582,29. In sostanza, la possibilità di deduzione aumenta fino a 7.746,86 euro annui. A partire dall'anno 2012, per i lavoratori iscritti dal 2007 alle forme pensionistiche obbligatorie, è possibile usufruire per la prima volta di tale incentivo.

– **per i dipendenti con una retribuzione lorda che si avvicina a € 26.000** effettuando dei versamenti di contributi volontari attraverso trattenuta in busta paga, purché entro la fine dell'anno e ricordando che la somma massima deducibile dei contributi versati nel 2016 è pari a € 5.164,57, è possibile abbassare il reddito di lavoro dipendente, e quindi anche il reddito complessivo, sotto una soglia tale da poter fruire del Bonus Renzi. Soprattutto chi è neo-assunto, appartiene alle aree professionali (3A/1L, 3A/2L, ...) o ha un contratto Part-Time o a tempo ridotto, con un versamento aggiuntivo nel fondo pensione potrebbe incrementare o accedere a questo bonus fiscale.

Quanto risparmia chi decide di versare

Per effettuare una simulazione del risparmio, che deriva da un versamento integrativo straordinario a favore del Fondo Pensione a cui si aderisce, deve essere tenuta in considerazione l'aliquota marginale IRPEF per la tassazione sui redditi 2015-2016.

Abbiamo riassunto nella seguente tabella il risparmio relativo a un versamento pari al limite deducibile per legge.

Reddito	Aliquota marginale IRPEF 2015-2016	Versamento a F.do Pensione	Risparmio fiscale
€ 15.000	23%	€ 5.164,57	€ 1.187,85
€ 28.000	27%	€ 5.164,57	€ 1.394,43
€ 55.000	38%	€ 5.164,57	€ 1.962,53
€ 75.000	41%	€ 5.164,57	€ 2.117,47
Oltre € 75.000	43%	€ 5.164,57	€ 2.220,76

Maggiore è il reddito annuo lordo percepito, maggiore sarà il risparmio fiscale.

Ipotizzando un reddito annuo lordo di € 45.000, se i contributi volontari e quelli aziendali versati nel fondo pensione ammontano a complessivi € 3.000 l'imposta totale dovuta ammonta a € 12.280.

Effettuando un versamento straordinario di ulteriori € 2.000 l'imposta dovuta diminuisce fino a € 11.520 con un risparmio fiscale pari a € 760,00 (sono escluse dal calcolo dell'imposta le addizionali regionali e comunali).

In pratica nel Fondo ci si ritrova € 2.000 in più a fronte di un uscita netta di soli € 1.240.

È possibile ottenere anche il "bonus Renzi"

Come ben noto, il bonus da 80 euro è una misura introdotta nell'anno 2014 con un decreto e poi resa strutturale nel 2015 e dal 2016 con la Legge di Stabilità..

In particolare è previsto un bonus di € 960 , € 80 tondi al mese, per tutti i lavoratori dipendenti e collaboratori "assimilati" (co.co.co. e co.co.pro.) che hanno un reddito annuo lordo fra € 8.000,01 e € 24.000. Il bonus si farà via via più ridotto fino ai redditi lordi da € 26.000 secondo la seguente formula:

$$bonus = 960 * \frac{26.000 - \text{Reddito Complessivo}}{2000}$$

A titolo di esempio, la tabella seguente indica sinteticamente l'importo del bonus riferito ad alcuni livelli differenti di reddito complessivo:

REDDITO COMPLESSIVO	Bonus annuo per un lavoratore dipendente che lavora per tutto il 2015
Da 0 a € 8.000,00	0
Da € 8.000,00 a € 24.000,00	€ 960,00
€ 24.000,00	€ 720,00
€ 25.000,00	€ 480,00
€ 25.500,00	€ 240,00
Da € 26.000,00 in poi	0

La distribuzione del bonus è articolata in 12 mesi, da gennaio a dicembre, e il diritto si matura in dodici. In pratica sarà corrisposto solo per i mesi effettivamente lavorati nel 2016.

Beneficia del bonus, che non verrà ridotto in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato, anche chi lavora part-time purché il suo reddito rientri nelle fasce previste dal Decreto-Legge (un lavoratore part-time al 60% che percepisce un reddito inferiore a € 24.000 ha diritto a € 960 come chi lavora a tempo pieno).

Facciamo due conti...

A. Reddito da lavoro dipendente: € 26.000

Se verso € 2.000 aggiuntivi nel fondo pensione tramite datore di lavoro, oltre a guadagnare € 540 per la deduzione (27%) guadagnerò anche il bonus di € 960, che altrimenti non mi spetterebbe.

Sintesi: rinunciando alla disponibilità di € 500 in busta paga mi ritroverò € 2.000 accantonati nel fondo pensione. In altre parole, **versando € 2.000 nel fondo pensione, se ne recuperano € 1.500.**

B. Reddito da lavoro dipendente: € 24.100

Se verso € 200 nel fondo pensione tramite datore di lavoro, oltre a recuperare € 54 (il 27% di € 200) per la deduzione incremento il mio bonus a € 960 (+ € 48), da € 912 che mi spetterebbe in mancanza di versamento.

Sintesi: rinunciando alla disponibilità di € 98 in busta paga mi ritroverò € 200 accantonati nel fondo pensione. In altre parole, **versando € 200 nel fondo pensione, se ne recuperano € 102.**

C. Reddito da lavoro dipendente: € 29.000 (caso del neo-assunto post 2007)

Lavoratore che ha iniziato a lavorare nel 2007 e nel 2007 si iscrive a un fondo pensione.

Dopo 5 anni dall'adesione gode di una extra-deducibilità (cfr. art. 8 comma 6, D.Lgs. 252/05).

Ai lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di € 5.164,57 pari alla differenza positiva tra l'importo di € 25.822,85 e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a € 2.582,29 annui.

Se verso € 5.000 nel fondo pensione tramite datore di lavoro (deducibili in quanto post 2007), oltre ai vantaggi della deduzione che mi consentono di recuperare € 1.460 (€ 1080, il 27% di € 4000 + € 380, il 38% di € 1000), ricevo anche gli € 80 netti al mese (€ 960), che non spetterebbero in mancanza di versamento.

Sintesi: rinunciando alla disponibilità di € 2.580 in busta paga mi ritroverò € 5.000 accantonati nel fondo pensione. In altre parole, **versando € 5.000 nel fondo pensione, se ne recuperano € 2.420.**

15 Domande e risposte per approfondire

1.

Quali sono gli incentivi ad aderire a un Fondo pensione?

Nei Fondi dei settori privati il D. Lgs. n. 252/2005 stabilisce che sono deducibili dal proprio imponibile fiscale i versamenti volontari fino a 5.164,57 euro l'anno (escluso il Tfr che è sempre già dedotto).

Dal 2017 - e fatte salve le interpretazioni ad oggi ancora da emanare da parte dell'Agenzia delle Entrate - potranno essere "escluse da ogni forma di imposizione tributaria" anche cifre ulteriori ai 5.164,57 euro purché derivanti da premi di produttività stabiliti con accordo sindacale (cfr. Nota 1 a pag. 2). La tassazione prevista al momento della prestazione è anch'essa agevolata: il 15% che scende dello 0.30% per ogni anno eccedente il quindicesimo di partecipazione, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali, fino al 9%. La tassazione annua sui rendimenti realizzati attraverso l'investimento finanziario è al 20%. Poi si potrebbero aggiungere il contributo mensile del datore di lavoro e i rendimenti finanziari.

2.

Se un lavoratore ha già un'assicurazione vita, i vantaggi fiscali relativi ad un Fondo pensione negoziale e all'assicurazione si possono cumulare?

Se si tratta di un' assicurazione vita (non di un Pip), nella quale si detrae il 19% del premio versato, le due agevolazioni coesistono: deduzione per il Fondo e detrazione per la polizza.

3.

Che differenza c'è se m'iscrivo ora o tra qualche anno alla previdenza complementare?

La differenza è crescente con il passare degli anni. Da una recente ricerca effettuata da Progetica per conto di "MF-Milano Finanza", se l'obiettivo è ricavare 1.000 euro al mese dalla previdenza integrativa, iniziando a versare a 30 anni (in pensione a 69) dovrò versare solo 289 euro l'anno (a una linea bilanciata); se inizio a 40 anni (in pensione a 67) dovrò versare 559 euro; a 50 anni (pensione a 69) 806 euro. Ovviamente, prima si inizia a contribuire e prima si inizia anche a percepire il contributo aziendale.

4.

Conviene versare il Tfr al Fondo pensione?

Sì, per almeno tre motivi:

1. Fisco: se lasciato in azienda, il Tfr, quando verrà liquidato, sarà assoggettato a tassazione separata (minimo 23%, a cui vanno aggiunte le addizionali delle imposte comunali e regionali), mentre nel Fondo negoziale di un settore privato si applica, a titolo definitivo, una tassazione tra il 15 massimo e il 9% minimo; **2. Anticipi:** nel Fondo vi sono più opportunità per richiedere anticipi, in caso di bisogno e con tassazione agevolata; **3. Rendimento:** calcoli attendibili hanno dimostrato che finora il rendimento del risparmio collocato nel Fondo offre maggiori vantaggi del rendimento reale del Tfr lasciato in azienda.

5.

Cos'è il fondo di garanzia dell'Inps?

Il fondo è operativo dal febbraio 2008. È alimentato dalle aziende tramite un contributo pari al 10% delle somme destinate alla previdenza integrativa. L'Inps eroga ai Fondi pensione le somme non versate dai datori di lavoro colpiti da fallimento o assoggettati ad altra procedura concorsuale. Il fondo copre il contributo del datore di lavoro, quello del lavoratore e la quota di Tfr che il datore abbia trattenuto in busta paga ma non versato. La garanzia riguarda (!) i lavoratori che, all'atto della presentazione della domanda, risultino iscritti a una delle forme pensionistiche complementari.

6.

Quando posso riscattare la posizione nel Fondo pensione negoziale (prima di aver raggiunto l'età della pensione)?

Il lavoratore può riscattare la posizione contributiva quando perde i requisiti di partecipazione al Fondo per cause quali: dimissioni, licenziamento, mobilità, cambio contratto di lavoro applicato. Giova ricordare che il riscatto viene tassato in maniera marcatamente più sfavorevole rispetto alla prestazione pensionistica.

7.

Che tipo di prestazioni posso ottenere al momento del pensionamento?

Al momento del pensionamento sono previsti due tipi di prestazioni: la rendita e la prestazione in capitale (fino al 50% del capitale accumulato). Eccezionalmente, per l'intero importo, se la rendita derivante dalla conversione del 70% della posizione accumulata risulti di ammontare inferiore al 50% dell'assegno sociale.

8.

Quando posso richiedere una anticipazione per acquisto della prima casa di abitazione (o per interventi di ristrutturazione) per me o per i figli?

Decorsi otto anni di iscrizione posso chiedere un anticipo non superiore al 75% della posizione individuale maturata nel Fondo.

9.

Come funziona la richiesta al Fondo di anticipazione fino al 75% del capitale maturato per far fronte a spese sanitarie dovute a "gravissime situazioni"?

L'anticipazione può essere richiesta in qualsiasi momento. Le "gravissime e straordinarie situazioni di salute", secondo la legge, vanno individuate nella gravità assoluta e nella straordinarietà (cioè spese non rimborsabili dal Ssn) delle terapie e degli interventi attestati dalle competenti strutture pubbliche. La somma può essere erogata anche in anticipo sui tempi della spesa, purché l'interessato esibisca preventivi idonei. La legge prevede che su tali anticipazioni venga prelevata una ritenuta fiscale max del 15% sulla parte di montante accumulata dal 01/01/2007.

10.

In caso di morte di un aderente il Fondo pensione come regola il rapporto con gli eredi?

Occorre distinguere tra decesso quando si è ancora al lavoro o quando si è già pensionati. Nel primo caso gli eredi possono riscattare, sempre che l'aderente non abbia già nominato un beneficiario. Nel caso in cui l'iscritto abbia chiesto il riscatto o la

prestazione pensionistica e muoia nelle more del percepimento, la posizione va agli eredi. Nel caso di rendita reversibile questa andrà al soggetto che l'iscritto abbia indicato, in fase di scelta del tipo di rendita, come reversionario cioè beneficiario della rendita.

11.

Si può continuare a versare dopo essere andati in pensione?

Certo, se non si hanno urgenze economiche e quindi non si è effettuata l'uscita dal Fondo, si possono effettuare dei versamenti volontari diretti, usufruendo dei vantaggi fiscali, con la possibilità poi di richiedere in qualsiasi momento il risparmio accumulato secondo le normali regole.

12.

Nel caso di Fondo negoziale e di un'azienda che sia oggetto di trasferimento di ramo d'azienda l'aderente può ritenere di aver perso i "requisiti di partecipazione" e richiedere il riscatto?

Se ciò non comporta un cambio di contratto non è possibile riscattare. Secondo gli orientamenti della Covip (ex art.14, comma 5, D.Lgs. n.252/05) in questo caso vi è assoluta continuità nella partecipazione degli iscritti ai Fondi pensione di originaria appartenenza. Un orientamento - secondo la Covip - che risulta coerente con lo spirito della previdenza complementare, la quale considera il riscatto (prima del diritto pensionistico) come rimedio eccezionale a fronte di situazioni particolari.

In caso di cambio di contratto di lavoro (e quindi passaggio ad altro Fondo) resta valida la possibilità di effettuare il trasferimento della posizione dell'aderente o di riscattare quanto versato.

13.

Avendo aderito ad un Fondo negoziale nei settori privati, quali sono i vantaggi fiscali al momento della quiescenza?

L'aderente è chiamato a versare al Fisco il 15% (dal 2007) della rendita o del capitale; un versamento inferiore rispetto a quello da reddito da lavoro (dal 23 al 43%) o del Tfr (23%). In caso di adesione superiore ai 15 anni, il 15% di tassazione scende dello 0,3% ogni anno, fino ad un massimo del 9%, ovvero scende di ben 6 punti (!).

14.

È vero che in caso di esodo posso riscattare solo il 50% della mia posizione al fondo?

No, si può riscattare anche il 100% ma con una diversa tassazione. Nel caso di periodo di esodo inferiore a 48 mesi solo il 50% avrà tassazione agevolata, mentre la parte eccedente sarà assoggettata alla tassazione peggiore, prevista per il caso di perdita dei requisiti di partecipazione al fondo. Nel caso di periodo di esodo superiore ai 48 mesi, invece, tutto l'importo è a tassazione agevolata.

15.

Come sono trattati fiscalmente i contributi al Fondo?

Il contributo a carico del lavoratore e a carico dell'azienda sono interamente deducibili dall'imponibile fiscale nei limiti di €. 5.164,57 l'anno (*N.B. per cifre ulteriori escluse da tassazione dal 2017 vedi nota 1 a pag. 2*). Si tratta di un beneficio già applicato mensilmente in busta paga