

30 GIUGNO 2007: COME CAMBIA LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Abi, Ania, Assogestioni, illustrano le nuove regole per imprese e lavoratori.



ABI Associazione
Bancaria
Italiana

 **ANIA**
Associazione Nazionale
fra le Imprese Assicuratrici



ASSOGESTIONI
associazione del risparmio gestito

INDICE

| | |
|----|---|
| 1 | 1/ PERCHÉ INSIEME |
| 2 | 2/ L'IMPORTANZA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE |
| 4 | 3/ QUALI SONO LE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI |
| 7 | 4/ CHI PUÒ ADERIRE |
| 8 | 5/ COME SI ADERISCE |
| 10 | 6/ I VANTAGGI FISCALI PER I LAVORATORI |
| 12 | 7/ I VANTAGGI PER LE IMPRESE |
| 14 | 8/ LE TUTELE DELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI |
| 16 | 9/ L'OFFERTA DELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI |
| 17 | 10/ COSA ACCADE DOPO IL 30 GIUGNO 2007 |

1/ PERCHÉ INSIEME

La riforma della previdenza complementare offre nuove opportunità per le imprese e per i lavoratori. Per comprendere come sfruttarle al meglio servono informazioni chiare e semplici.

Abi, Ania, Assogestioni vogliono chiarire, a vantaggio di tutti, le novità principali introdotte dalla riforma e gli strumenti necessari per effettuare una scelta consapevole.

Abi, Associazione bancaria italiana, rappresenta il mondo bancario e finanziario con l'obiettivo di tutelare e promuovere gli interessi comuni e l'immagine degli Associati. A questo fine, l'Associazione lavora quotidianamente su iniziative per la crescita ordinata, stabile ed efficiente del settore, in un'ottica concorrenziale coerente con la normativa nazionale e dell'Unione Europea. L'Associazione bancaria dà voce ad un settore con 31.501 sportelli, oltre 336.000 dipendenti, un totale attivo di oltre 2.600 miliardi di euro, raccolta (depositi e obbligazioni) per 1.185 miliardi, impieghi per 1.338 miliardi.

Ania, Associazione nazionale tra le imprese assicuratrici, è l'Associazione che rappresenta le imprese di assicurazione operanti in Italia. La sua finalità principale è tutelare gli interessi della categoria coniugandoli con gli interessi generali del Paese, nella costruzione di un modello di sviluppo sostenibile riconosciuto dalle Istituzioni e dall'opinione pubblica. All'Ania aderiscono 188 imprese, tra socie effettive e corrispondenti, pari al 91% del mercato assicurativo in termini di premi. La raccolta del lavoro diretto italiano ammonta a 106 miliardi di euro, il 7,2 per cento del PIL.

Assogestioni, l'Associazione del risparmio gestito, rappresenta le società di gestione del risparmio italiane, gran parte di quelle straniere attive in Italia, diverse banche e imprese di assicurazione operanti nella gestione individuale e nei fondi pensione. L'obiettivo di Assogestioni è di favorire le migliori condizioni per la gestione del risparmio e garantire la tutela dei risparmiatori. L'industria italiana del risparmio gestito si pone ai primi posti in Europa con un patrimonio superiore a 1.100 miliardi di euro, affidati in gestione da una clientela di oltre 10 milioni di risparmiatori.

2/ L'IMPORTANZA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE



Nel corso degli ultimi anni l'Italia è diventata una delle nazioni più anziane, per via dell'allungamento della vita media e di un tasso di natalità fra i più bassi al mondo. L'incremento del rapporto tra pensionati e popolazione attiva ha posto, soprattutto in prospettiva, seri problemi di stabilità del sistema di previdenza pubblica.

Le recenti riforme adottate dal legislatore per fronteggiare la situazione prevedono:

- il progressivo allungamento della vita lavorativa, attraverso l'innalzamento dell'età pensionabile e dei requisiti di anzianità contributiva necessari;

- l'introduzione del metodo contributivo per il calcolo della pensione obbligatoria, in base al quale il valore della pensione non è più collegato al livello delle ultime retribuzioni, bensì al valore dei contributi versati, rivalutati in base all'andamento quinquennale del PIL;

- la previsione di un coefficiente di conversione per la trasformazione in rendita del montante contributivo maturato, crescente al crescere dell'età di pensionamento e aggiornabile ogni dieci anni dal Governo, sentite le parti sociali, sulla base dell'andamento delle aspettative di vita media.

Se l'introduzione del metodo contributivo ha rimesso su un sentiero di sostenibilità il rapporto tra spesa per pensioni e PIL, contribuendo al riequilibrio della finanza pubblica, essa ha, d'altra parte, aperto un problema di adeguatezza delle risorse reddituali dei futuri pensionati. Infatti, con il vecchio sistema retributivo, al lavoratore veniva mediamente riconosciuto un 2% circa di pensione per ogni anno di contribuzione. Quindi, chi lasciava il lavoro, ad esempio con 40 anni di contributi, maturava il diritto a percepire una pensione pari a circa l'80% della retribuzione percepita in media nell'ultima fase della vita lavorativa.

Con il nuovo sistema contributivo il tasso di sostituzione della pensione pubblica (rapporto tra pensione e ultima retribuzione) nei prossimi decenni si abbasserà significativamente fino a raggiungere, come illustrato nelle stime riportate nella successiva Tab.1, il 50% o, in determinati casi, anche meno.

In un contesto in cui la pensione pubblica non potrà più garantire un tenore di vita in linea con quello della vita lavorativa, la previdenza complementare assume rilevanza cruciale. Essa consentirà di percepire una prestazione pensionistica

in grado di mantenere livelli di sostituzione del reddito più dignitosi: come illustrato nella successiva Tab.2, anche ver-

sare un contributo annuo equivalente all'importo del TFR permetterà di integrare sensibilmente la pensione di base.

Tab.1 Tassi di sostituzione della pensione obbligatoria rispetto all'ultimo stipendio
Soggetti pensionati a 63 anni dopo 35 anni di contributi

| CATEGORIA LAVORATIVA | ANNO DI PENSIONAMENTO | | | | | |
|----------------------|-----------------------|------|------|------|------|------|
| | Oggi | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 |
| Dipendente privato | 71% | 69% | 62% | 57% | 53% | 52% |
| Autonomo | 69% | 68% | 45% | 40% | 38% | 37% |

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario (2006)

Tab.2 Tassi di sostituzione cumulativi della pensione obbligatoria e complementare
Soggetti pensionati a 63 anni dopo 35 anni di contributi

| CATEGORIA LAVORATIVA | ANNO DI PENSIONAMENTO | | | | | |
|----------------------|-----------------------|------|------|------|------|------|
| | Oggi | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 |
| Dipendente privato | 71% | 70% | 66% | 64% | 64% | 64% |
| Autonomo | 69% | 68% | 50% | 47% | 49% | 49% |

Contribuzione alla previdenza complementare per entrambe le categorie equivalente al TFR (6,91% del reddito). Fonte: Ragioneria Generale dello Stato - Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario (2006)

3/ QUALI SONO LE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI



Le forme pensionistiche complementari possono ricevere quote di TFR maturando a condizione che siano state autorizzate dalla COVIP, l'Autorità di vigilanza di settore. Esse sono di **tipo collettivo** (fondi negoziali e fondi aperti ad adesione collettiva) allorché raccolgono adesioni sulla base di contratti o accordi collettivi, anche aziendali (questi ultimi ancorché relativi ai soli soggetti o lavoratori firmatari) ovvero di **tipo individuale** (fondi pensione aperti ad adesione individuale e Pip - piani pensionistici individuali attuati mediante contratti di assicurazione sulla vita) allorché raccolgono adesioni singole da parte di qualunque soggetto.

I fondi pensione negoziali sono istituiti per realizzare la previdenza complementare dei lavoratori appartenenti ad un determinato settore, comparto, impresa o gruppo di imprese, o ad un determinato territorio. Tali fondi sono anche definiti "chiusi" perché consentono l'adesione solo a determinati lavoratori (e ai familiari a loro carico). I fondi pensione negoziali sono soggetti giuridici autonomi istituiti da contratti o accordi collettivi, anche aziendali, o da accordi tra lavora-

tori promossi da sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali.

Tali fondi sono dotati di propri organi di amministrazione e controllo e di un responsabile che risponde all'Autorità di vigilanza, ma affidano la gestione finanziaria delle risorse ad intermediari a ciò abilitati, ossia banche, imprese di assicurazione, società di gestione del risparmio (Sgr) e società d'intermediazione mobiliare (Sim), che operano nel rispetto della politica di investimento dettata dai fondi stessi. Generalmente, i fondi pensione negoziali prevedono diverse linee d'investimento tra cui scegliere, da quelle più prudenti (ivi compresa quella con garanzia di restituzione del capitale e/o di rendimento minimo) a quelle più aggressive o, in alcuni casi, una sola linea d'investimento per tutti gli aderenti. Le risorse di ciascun fondo sono depositate presso una banca distinta dal gestore, la banca depositaria.

I fondi pensione aperti ad adesione collettiva si rivolgono ai lavoratori (e alle persone fiscalmente a loro carico) di imprese che aderiscono in forma colletti-

va, ossia sulla base delle previsioni contenute in un contratto o accordo collettivo, anche aziendale (eventualmente limitato ai soggetti o lavoratori firmatari), o in accordi tra lavoratori promossi da sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali. Essi operano in condizioni di parità competitiva con i fondi pensione negoziali, potendo raccogliere adesioni collettive da tutte le imprese, ancorché appartenenti a settori produttivi nei quali operano fondi pensione negoziali.

I fondi pensione aperti ad adesione collettiva sono istituiti direttamente da intermediari finanziari autorizzati - banche, Sgr, imprese di assicurazione e Sim - che provvedono a gestire il patrimonio conferito dagli aderenti. Tali fondi costituiscono patrimoni autonomi e separati da quelli dell'intermediario istitutore, finalizzati esclusivamente all'erogazione delle prestazioni pensionistiche. Pur non essendo soggetti giuridici autonomi, i fondi pensione aperti ad adesione collettiva sono dotati di propri organi, quali il responsabile del fondo, che risponde all'Autorità di vigilanza, e l'organismo di sorveglianza.

Tali fondi offrono un'ampia gamma di linee d'investimento (ivi compresa quella con garanzia di restituzione del capitale e/o di rendimento minimo), aventi diverso grado di rischiosità e potenzialità di generare rendimenti nel lungo periodo, allo scopo di adattarsi alle differenti esigenze degli aderenti, ed una rete di collocamento in grado di supportare le scelte degli stessi. Gli aderenti hanno, quindi, la possibilità di scegliere l'investimento che meglio risponde alle proprie esigenze, anche mediante ripartizione dei versamenti contributivi su più linee di investimento. Le risorse di ciascun fondo sono depositate presso una banca distinta dal gestore, la banca depositaria.

I fondi pensione aperti ad adesione individuale, al di là della differente modalità di adesione, hanno le stesse caratteristiche dei fondi pensione aperti ad adesione collettiva, ad eccezione dell'obbligo di dotarsi di un organismo di sorveglianza. I fondi pensione aperti possono, quindi, raccogliere sia adesioni collettive sia individuali, ovvero specializzarsi in una delle due tipologie di adesione.

4/ CHI PUÒ ADERIRE



I **piani individuali pensionistici (Pip)** sono le polizze vita finalizzate all'erogazione della pensione complementare offerte dalle imprese di assicurazione. I Pip non sono soggetti giuridici autonomi, ma, a tutela degli interessi degli aderenti, costituiscono patrimoni autonomi e separati all'interno dell'impresa di assicurazione che li ha istituiti e sono dotati della figura del responsabile, che risponde all'Autorità di vigilanza.

I Pip possono essere realizzati mediante gestioni assicurative che offrono garanzie di rendimento minimo e consolidamento dei risultati oppure mediante fondi d'investimento i cui rendimenti dipendono dalla linea scelta dall'aderen-

te, che può essere più dinamica, adatta a coloro che hanno un orizzonte temporale medio-lungo, oppure più tranquilla. I Pip offrono un servizio d'investimento personalizzato, anche con meccanismi automatici che adeguano l'investimento alla situazione dell'aderente spostandosi su titoli più sicuri all'avvicinarsi del momento della pensione, ed esplicano i coefficienti di trasformazione del montante maturato in rendita. I coefficienti possono essere fissati ed immutabili fin dalla stipula della polizza oppure essere variati, come specificato nelle condizioni contrattuali, solo in caso di significativi cambiamenti nelle aspettative di vita media rilevati da istituzioni pubbliche.

La riforma della previdenza complementare interessa tutti: non solo i lavoratori titolari di TFR, ma anche i liberi professionisti, i lavoratori autonomi, chi non esercita un'attività lavorativa, nonché le persone fiscalmente a carico di altre.

Le principali novità introdotte dalla riforma riguardano, in modo particolare, i lavoratori dipendenti privati titolari di TFR, ai quali viene riconosciuta, per la prima volta, piena libertà di scelta della forma pensionistica complementare alla quale aderire, anche con devoluzione del proprio TFR maturando.

I lavoratori autonomi e i liberi professionisti, come già in passato, mantengono

la possibilità di aderire ad una forma pensionistica collettiva o individuale, e, a partire dal 1° gennaio 2007, beneficiano anch'essi del nuovo regime di agevolazioni fiscali.

I soggetti che non esercitano un'attività lavorativa possono aderire alle forme pensionistiche individuali - fondi pensione aperti ad adesione individuale e Pip assicurativi - mentre i soggetti fiscalmente a carico di altri (come i figli o il coniuge, ad esempio) possono aderire anche alle forme pensionistiche collettive previste per i soggetti di cui sono a carico, sempreché detta facoltà sia contemplata da tali forme.

5/ COME SI ADERISCE



L'adesione alle forme pensionistiche complementari è libera e volontaria. La scelta di aderire avviene di norma in modo esplicito, tramite la sottoscrizione del modulo di adesione, che è parte integrante della documentazione informativa redatta da ciascuna forma pensionistica.

Per i lavoratori titolari di TFR, l'adesione può avvenire anche in modo tacito (c.d. silenzio-assenso), attraverso i meccanismi previsti dalla legge per favorire la destinazione del TFR maturando alla previdenza complementare.

È infatti previsto che, per i lavoratori assunti al 31 dicembre 2006 che, entro il 30 giugno 2007, non compilino gli appositi moduli ministeriali sulla destinazione del TFR consegnati dal datore di lavoro, il TFR maturando venga trasferito al fondo pensione collettivo di riferimento (fondo pensione negoziale previsto a livello di settore produttivo o territoriale o aziendale, fondo pensione aperto al quale sia stata decisa l'adesione su base collettiva a livello aziendale o, in loro assenza, FONDINPS, il fondo pensione residuale istituito pres-

so l'INPS). Per i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006 vale la stessa regola, ove essi non diano indicazioni esplicite entro 6 mesi dall'assunzione.

L'adesione ad una forma pensionistica collettiva avviene nel rispetto delle condizioni stabilite nel contratto o accordo collettivo, anche aziendale, istitutivo del fondo pensione negoziale o che preveda l'adesione su base collettiva ad un fondo pensione aperto. Tali condizioni riguardano:

- l'entità della contribuzione minima dovuta dal lavoratore;
- l'entità della contribuzione minima dovuta in suo favore dal datore di lavoro;
- la destinazione secondo modalità esplicitate o tacite del TFR maturando; nonché le regole applicabili in caso di:
- eventuale sospensione della contribuzione da parte del lavoratore;
- decisione del lavoratore di trasferirsi successivamente ad altra forma pensionistica;
- perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica, previsti nei contratti o accordi collettivi anche aziendali. Tali contratti o accordi collettivi prevedono, in ogni caso, anche la possibili-

tà di limitare i versamenti al solo TFR maturando.

I contratti o accordi collettivi, anche aziendali, intervengono tra il datore di lavoro e i rappresentanti sindacali; gli accordi aziendali possono intervenire anche tra il datore di lavoro e più lavoratori firmatari (c.d. accordi plurisoggettivi). Entrambi individuano la forma pensionistica collettiva prescelta per realizzare la previdenza complementare per i lavoratori ivi considerati. Per agevolare la stipula di tali contratti o accordi si riportano alcune indicazioni.

Il contratto o accordo collettivo anche aziendale:

- è stipulato in rappresentanza di una collettività di lavoratori;
- è applicabile a tutti i lavoratori cui si riferisce;
- è utilizzabile nelle imprese ove esistano rappresentanze sindacali interne, ovvero con il coinvolgimento delle strutture sindacali territoriali;
- può derogare ad altri contratti collettivi, anche in tema di destinazione tacita del TFR;
- consente di ricevere il TFR "per adesione tacita" di tutti i dipendenti silenti.

L'accordo aziendale limitato ai soli lavoratori firmatari (c.d. accordo plurisoggettivo):

- è stipulato dal datore di lavoro con più lavoratori individualmente intesi;
- è utilizzabile anche nelle imprese in cui non vi siano rappresentanze sindacali;
- non può derogare in *peius* a contratti collettivi;
- consente alla forma pensionistica collettiva di ricevere il TFR "per adesione tacita" dei lavoratori che sottoscrivono l'accordo.

L'adesione ad una forma pensionistica individuale prescelta dal singolo lavoratore può comportare, oltre alla destinazione del TFR maturando, una contribuzione aggiuntiva del lavoratore, da questi liberamente determinabile, nonché un'eventuale contribuzione del datore di lavoro, ove quest'ultimo vi acconsenta (ad esempio, nel contratto di assunzione).

6/ I VANTAGGI FISCALI PER I LAVORATORI

La recente riforma accresce i vantaggi fiscali per i lavoratori che scelgono di aderire alla previdenza complementare in tutte le fasi della loro partecipazione e indipendentemente dalla forma pensionistica prescelta. Più in particolare:

■ **i contributi** sono deducibili dal reddito personale fino all'importo di 5.164,57 euro all'anno (a tale importo concorre anche l'eventuale contributo versato dal datore di lavoro). I versamenti eccedenti questo limite e che, dunque, non possono essere dedotti durante la fase di accumulo delle risorse, vengono però dedotti al momento dell'erogazione delle prestazioni dal relativo imponibile. Il TFR destinato a previdenza complementare non conta ai fini del tetto massimo di deducibilità. Inoltre, nel limite di deducibilità rientrano i contributi versati a favore di familiari a carico per l'ammontare non dedotto dai medesimi familiari;

■ **i rendimenti finanziari** ottenuti dall'investimento dei contributi sono tassati meno di qualsiasi altra forma di risparmio. L'attuale aliquota dell'11%,

infatti, è inferiore a quella generalmente applicata sui rendimenti realizzati da altre forme di investimento (12,50%). Anche i rendimenti già tassati, così come i contributi non dedotti, vanno ad abbattere l'imponibile della corrispondente prestazione;

■ **la prestazione pensionistica** erogata, sia sotto forma di capitale che sotto forma di rendita, sconta un regime fiscale particolarmente agevolato: ad essa si applica una trattenuta a titolo d'imposta con aliquota del 15%. Il Fisco, inoltre, premia la permanenza nel sistema della previdenza complementare da parte dell'iscritto: l'aliquota, infatti, dopo 15 anni di partecipazione, si riduce di una quota pari allo 0,30% all'anno, fino a raggiungere un'aliquota minima del 9% dopo 35 anni. L'aliquota così determinata non si applica su tutta la prestazione da erogare, ma solo sull'importo della stessa ridotto dei redditi già assoggettati ad imposta (contributi non dedotti e rendimenti già tassati). Poiché sulla prestazione si applica una ritenuta a titolo d'imposta, non devono essere pagate le varie addizionali Irpef;

■ **il TFR** lasciato in azienda (o destinato al Fondo per l'erogazione del TFR nel caso di imprese con almeno 50 addetti, c.d. Fondo tesoreria), invece, continua ad essere assoggettato ad una tassazione minima del 23% che, intorno a livelli medi di reddito, rag-

giunge un'aliquota del 30%. Inoltre, mentre la tassazione della prestazione erogata da un fondo pensione è definitiva, quella del TFR deve essere riliquidata dagli Uffici finanziari in base all'aliquota media dei cinque anni precedenti.

7/ I VANTAGGI PER LE IMPRESE

Anche per il datore di lavoro ci sono novità positive e vantaggi sia fiscali sia contributivi, introdotti dalla legge per compensare le imprese per la perdita di liquidità determinata dal conferimento del TFR alla previdenza complementare quale che sia la forma pensionistica prescelta dai propri dipendenti. Vediamoli, anche con un esempio:

■ **innalzamento della deducibilità dal reddito d'impresa** dal 3% al 4% del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari, o al Fondo tesoreria nelle imprese con almeno 50 addetti, che sale ulteriormente al 6% per le imprese con meno di 50 addetti;

■ **esonero dal versamento del contributo al fondo di garanzia del TFR** pari allo 0,20% (0,40% per i dirigenti di aziende industriali) nella stessa misura del TFR maturando conferito a previdenza complementare, o al Fondo tesoreria nelle imprese con almeno 50 addetti;

■ **riduzione dei cosiddetti "oneri impropri"**, ossia i contributi sociali dovuti alle gestioni temporanee INPS, proporzionalmente al TFR versato a previdenza com-

plementare, o al Fondo tesoreria nelle imprese con almeno 50 addetti. La riduzione aumenta gradualmente negli anni: è pari allo 0,19% per il 2008 per poi salire fino allo 0,28% dal 2014. Tale riduzione si applica considerando prioritariamente, nell'ordine, i contributi per gli assegni familiari, quelli per maternità e quelli per disoccupazione. Se l'esonero non trova capienza nei contributi suddetti, il datore di lavoro può trattenere l'importo mancante dai contributi complessivi dovuti all'INPS. La riduzione non si applica al contributo per il Fondo di garanzia del TFR, già esonerato come sopra descritto, e al contributo integrativo dello 0,30% destinato alla formazione dei lavoratori.

Quindi, nel caso illustrato nell'esempio, riportato nella tabella seguente, in cui tutti i 10 lavoratori di un'impresa destinano il 100% del TFR, ossia complessivamente 20'000 euro, alla previdenza complementare, l'impresa potrà:

■ dedurre dal proprio reddito il 6% del TFR, destinato a previdenza complementare, con un vantaggio fiscale pari al 33% di tale importo, ossia $20'000 * 6% * 33% = 396$ euro;

■ godere dell'esonero dal contributo al Fondo di garanzia TFR, pari allo 0,20% delle retribuzioni (nella stessa misura del TFR destinato a previdenza complementare, ossia 100%), quindi $270'000 * 0,20% * 100% = 540$ euro;

■ godere della riduzione degli oneri impropri, pari nel 2008 allo 0,19% delle retribuzioni (nella stessa misura del TFR destinato a previdenza complementare, ossia 100%), quindi $270'000 * 0,19% * 100% = 513$ euro.

Gli effetti per il datore di lavoro del conferimento del TFR

Esempio - importi in euro

| | |
|--|---------|
| Numero dipendenti impresa | 10 |
| Retribuzioni complessive | 270'000 |
| TFR annuo | 20'000 |
| TFR destinato a previdenza complementare | 20'000 |

| Scelta TFR | Tipo di misura | Misura% | Effetto |
|----------------------|-------------------------------------|-------------------------|---------|
| TFR a fondo pensione | Deducibilità reddito d'impresa | 6% del TFR | 396 |
| | Esonero contrib. Fondo garanzia TFR | 0,20% imponibile contr. | 540 |
| | Riduzione oneri impropri | 0,19% imponibile contr. | 513 |

8/ LE TUTELE DELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI



Tutte le forme pensionistiche complementari garantiscono che i contributi versati e i rendimenti finanziari ottenuti dal loro investimento confluiscono in un patrimonio autonomo e separato con vincolo di destinazione, gestito esclusivamente per realizzare la finalità di previdenza complementare a favore degli aderenti. Esse garantiscono, inoltre, l'intangibilità delle posizioni previdenziali nella fase di accumulo e l'applicazione degli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni obbligatorie, per quel che concerne le prestazioni pensionistiche erogate sia in forma di capitale che di rendita e le anticipazioni per gravi motivi di salute.

Sotto il profilo organizzativo, il perseguimento esclusivo della finalità di previdenza complementare a favore degli aderenti è garantito dall'adozione di specifiche forme di *governance* che consistono:

■ nei fondi pensione negoziali, nella costituzione di organi di amministrazione e controllo in cui sono pariteticamente presenti rappresentanti dei lavorato-

ri e dei datori di lavoro, nonché nella nomina di un responsabile del fondo medesimo (che può anche coincidere con il direttore generale o uno dei consiglieri di amministrazione);

■ nei fondi pensione aperti e nei Pip, nell'adozione, in aggiunta al sistema di *governance* delle società istitutrici (che sono, a loro volta, intermediari autorizzati soggetti a vigilanza da parte dell'Autorità di settore), che prevede un insieme articolato di meccanismi di controllo (collegio sindacale, società di revisione, sistema di controllo interno), di un ulteriore sistema di *governance* volto a tutelare esclusivamente e in modo diretto gli aderenti alle medesime forme. Tale sistema prevede la nomina di un responsabile esterno alla società ed al gruppo societario di appartenenza, al quale compete la verifica che l'attività di gestione sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti. Inoltre, nei fondi pensione aperti ad adesione collettiva è prevista la costituzione di un organismo di sorveglianza, che rappresenta gli interessi degli aderenti e controlla che l'amministrazione e la gestione avven-

gano in maniera regolare, anche sulla base delle informazioni ricevute dal responsabile del fondo. Tale organismo è composto da esperti indipen-

denti e, nel caso di adesioni collettive superiori a 500 lavoratori, anche da un rappresentante designato dalle imprese e uno dai lavoratori.

Tutte le forme pensionistiche sono soggette alla vigilanza della COVIP.

9/ L'OFFERTA DELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI

Affinché il lavoratore effettui una scelta libera e consapevole il datore di lavoro deve fornire adeguate informazioni sulle diverse opzioni disponibili. In particolare, il datore di lavoro deve consegnare i moduli per la scelta del TFR predisposti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e, trenta giorni prima della scadenza del semestre di scelta utile ai fini del conferimento del TFR maturando, fornire al lavoratore che non abbia manifestato alcuna scelta tutte le informazioni relative alla forma pensionistica complementare collettiva cui sarà destinato il TFR maturando con il meccanismo del silenzio-assenso.

È bene che chiunque intenda aderire alla previdenza complementare possa disporre di informazioni chiare, precise e complete sugli elementi della scelta e sui diversi prodotti previdenziali disponibili sul mercato. A tal fine, i soggetti interessati possono rivolgersi, oltre che al personale incaricato nelle imprese e al datore di lavoro, anche ai propri rappresentanti sindacali, ovvero alla banca, all'agente assicurativo o al promotore finanziario. Ulteriori informazioni possono essere altresì desunte dalle sezioni dedicate dei siti internet di ciascuna forma pensionistica complementare.

10/ COSA ACCADE DOPO IL 30 GIUGNO 2007

Dopo il 30 giugno 2007, o dopo la scadenza dei 6 mesi dalla data di assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2007, i lavoratori che hanno deciso di mantenere il TFR presso il datore di lavoro, ovvero presso il Fondo tesoreria nel caso in cui l'impresa abbia almeno 50 addetti, possono, in qualunque momento, scegliere di destinare il TFR maturando alla previdenza complementare aderendo ad una forma pensionistica.

Dopo due anni di partecipazione ad una forma pensionistica (ovvero dopo un anno in caso di adesione a FONDINPS), tutti i lavoratori possono decidere di trasferire la propria posizione previdenziale presso un'altra forma pensionistica da loro scelta, unitamente al TFR maturando e, nei limiti e secondo le modalità previste dai contratti o accordi collettivi o plurisoggettivi, al contributo del datore di lavoro.

ABI Associazione
Bancaria
Italiana

 **ANIA**
Associazione Nazionale
fra le Imprese Assicuratrici

 **ASSOGESTIONI**
associazione del risparmio gestito

Per ulteriori informazioni ed approfondimenti sulla previdenza complementare e per scaricare la brochure in formato pdf, è possibile consultare i siti Internet delle Associazioni:

www.abi.it; www.ania.it; www.assogestioni.it