

SCEGLIERE LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

E' UNA SCELTA PER IL TUO FUTURO



L'anticipo della riforma della previdenza complementare al 1° gennaio 2007 rappresenta un accoglimento di quanto la UIL chiede ormai da più di dieci anni.

Si realizza finalmente quanto previsto già dalla 335/95, la cosiddetta **riforma Dini**, la quale considerava la partenza della previdenza complementare un passaggio fondamentale di quel processo riformatore.

La previdenza integrativa non va ormai intesa come un optional, bensì come parte essenziale del sistema previdenziale.

Un sistema previdenziale che va dunque organizzandosi su due pilastri, quello principale costituito dalla previdenza obbligatoria pubblica e quello complementare costituito dal sistema dei Fondi Pensione.

Questi due pilastri, ognuno per la propria parte, agiscono insieme per assicurare livelli pensionistici adeguati alle pensionate e ai pensionati di domani.

Il 1° Gennaio 2007 entra in vigore il d.lgs 252/05 e da quella data i lavoratori avranno 6 mesi di tempo, fino al 30 Giugno 2007, per decidere la destinazione del proprio Trattamento di Fine Rapporto (**TFR**).

In questi 6 mesi ogni lavoratore dipendente ha tre possibilità di scelta:

1. Una scelta esplicita per la quale il lavoratore dichiara espressamente di aderire ad una Forma pensionistica complementare e di destinare ad essa i flussi del proprio **TFR** maturando.

2. Una scelta tacita (*silenzio-assenso*) per la quale i flussi di **TFR** maturando dei lavoratori che non esprimono alcuna volontà nell'arco dei 6 mesi dedicati alla scelta, vengono destinati dal 1 Luglio 2007:

- ***Ai Fondi Pensione collettivi previsti dalla contrattazione o dagli accordi collettivi***
- Nel caso in cui l'azienda abbia aderito a più Fondi, a quello indicato d'intesa con i sindacati dagli accordi aziendali
- In assenza di accordi collettivi, al Fondo che ha ricevuto in azienda il maggior numero di adesioni
- In caso di assenza di accordi collettivi e in caso di assenza di una forma pensionistica collettiva, al Fondo residuale INPS previsto dal d.lgs 252/05

3. Un'ulteriore possibilità di scelta esplicita per la quale il lavoratore dichiara espressamente di voler mantenere in azienda il proprio TFR. In questo caso si aprono due ulteriori possibilità:

- *in caso di rapporto di lavoro in aziende con meno di 50 dipendenti il TFR rimane effettivamente in azienda.*
- *in caso di rapporto di lavoro in aziende con più di 50 dipendenti il TFR viene destinato interamente al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto, gestito per conto dello Stato dall'INPS su un conto corrente aperto presso la Tesoreria.*

Nel caso di conferimento dei flussi di TFR al Fondo della Tesoreria costituito presso l'INPS le modalità di rivalutazione del TFR rimangono comunque invariate rispetto alle attuali, calcolate sommando il 75% dell'inflazione all'1,5%, e invariate rispetto al TFR rimangono anche le condizioni di esigibilità.

Ad oggi i Fondi pensione negoziali, quelli previsti dalla contrattazione, sono già una realtà importante e assicurano, per mezzo di una gestione bilaterale che coinvolge rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, investimenti in grado di coniugare esigenze di sicurezza e di contenimento dei rischi, proprie di un investimento previdenziale, e rendimenti adeguati alle aspettative personali.

Per questo la previdenza complementare è una straordinaria opportunità per giovani e meno giovani.

Uno strumento a disposizione dei lavoratori, in grado di assicurare insieme al pilastro pubblico un futuro previdenziale di qualità per i lavoratori dipendenti.