

### La NEWSLETTER di PREVINDAPI.

Prosegue la predisposizione periodica della NEWSLETTER di PREVINDAPI, nella quale si approfondiscono tematiche inerenti la Previdenza, il Welfare in generale e la Formazione, i servizi offerti dalle Parti Istitutive del Fondo e degli altri Enti della Bilateralità, l'operatività del Fondo, le verità sui falsi miti che spingono ancora molti lavoratori a non beneficiare dei vantaggi ottenibili dall'iscrizione alla Previdenza Complementare.

### Gli altri ENTI della bilateralità CONFAPI - FEDERMANAGER.

CONFAPI (Confederazione Italiana della piccola e media industria) e FEDERMANAGER (Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali) oltre ad essere le Parti Istitutive di PREVINDAPI, hanno costituito i seguenti Enti bilaterali che offrono servizi ai dirigenti e Quadri delle PMI:



Il FASDAPI è il Fondo di Assistenza e Solidarietà per i dirigenti e i quadri superiori di azienda della piccola e media industria. Fasdapi ha esclusive finalità assistenziali, solidaristiche e mutualistiche [www.fasdapi.it](http://www.fasdapi.it)

Il Fondo garantisce i benefici derivanti dalle coperture assicurative previste dall'art. 12 del C.C.N.L. dirigenti PMI: caso morte, invalidità permanenti da malattia, infortuni professionali ed extra professionali.

Dal 1° gennaio 2002 il Fondo, inoltre, offre gratuitamente ai propri iscritti la "Long Term Care". Si tratta di un'assistenza integrativa per i dirigenti colpiti da infortuni o malattie molto gravi, tali da comportare il venir meno delle capacità di svolgere alcune delle fondamentali funzioni ed attività della vita quotidiana, come per esempio il vestirsi e lo svestirsi, l'igiene del corpo, il bere e il mangiare.

Dal 2007 è possibile iscrivere al Fasdapi anche i componenti degli "Organi Sociali" ed i "Quadri" delle aziende industriali i quali, con un minimo di spesa, potranno avere la miglior copertura assicurativa.

A partire dal 2010 Federmanager e Confapi hanno dato attuazione all'art. 15 del CCNL che dispone la **copertura a fronte delle nuove responsabilità civili e penali previste in conseguenza dei provvedimenti legislativi emanati e della responsabilità per colpa grave**. Anche la gestione di questa copertura assicurativa è stata affidata dalle Parti sociali al Fasdapi.



Costituito in data 08/02/2017 in base all'accordo del 06/07/2016 sottoscritto tra Confapi e Federmanager, il Fondo PMI WFM fornisce dal 1° gennaio 2017 un sostegno al reddito per dirigenti e quadri superiori in servizio e involontariamente disoccupati, assorbendo anche quelle prestazioni erogate in precedenza dalla Gestione Separata FSR Fasdapi. e proprio per questo non comporta oneri nuovi per le aziende ed i dirigenti poiché è costituito in sostituzione e continuità della Gestione Separata FSR del Fasdapi.

L'iscrizione al Fondo PMI WELFARE MANAGER avviene di diritto per tutte le aziende iscritte al Fasdapi Gestione Separata FSR

L'accesso al predetto trattamento economico integrativo opera nei limiti e alle condizioni di accesso indicati nel "Regolamento gestione sostegno del reddito" pubblicate sul sito internet [www.pmiwfm.it](http://www.pmiwfm.it)



La Fondazione Idi (Istituto Dirigenti Italiani) nasce nel 1971 come attività rivolta ad adeguare e sviluppare in maniera programmatica l'evoluzione

professionale dei dirigenti e dei quadri superiori e la cultura imprenditoriale della Piccole e Medie Imprese. L'Istituto, strutturato come scuola per dirigenti e quadri superiori, nello stesso anno ha avuto il riconoscimento di Fondazione, con decreto del Presidente della Repubblica.

Nel tempo questa iniziativa si è dimostrata di grande utilità e valore strategico soprattutto alla luce dell'evoluzione tecnologica, dello sviluppo delle politiche gestionali e finanziarie delle imprese e dei mercati, che hanno caratterizzato questo periodo. [www.fondazioneidi.it](http://www.fondazioneidi.it)

La Fondazione Idi dal 1995, ha un ruolo centrale nell'aggiornamento degli standard professionali dei dirigenti delle PMI ed è il tramite delle due organizzazioni, per studiare, proporre e realizzare percorsi di formazione e sviluppo professionale.



Il Fondo Dirigenti PMI è il fondo interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti della PMI, costituito il 2 luglio 2003 e riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 221/1/2003 del 4 agosto 2003.

Il Fondo ha l'obiettivo di favorire lo sviluppo di una cultura manageriale congrua con le specificità del sistema industriale italiano e attenta alle sfide poste alle imprese e ai dirigenti dalla competizione globale, dalla innovazione tecnologica e dalla complessità sociale. In particolare si vuole:

- analizzare il contesto nel quale le aziende si stanno muovendo, dando particolare enfasi agli elementi di innovazione;
- favorire l'implementazione e la conoscenza del nuovo sistema di intervento nel campo della formazione manageriale;
- sensibilizzare le imprese e favorire la fruizione di tale sistema;
- rendere compartecipi le Parti sociali nello sviluppo dell'intero impianto;
- creare un sistema di gestione prevalentemente articolato a livello centrale, ma anche in grado di assicurare a livello territoriale un servizio efficace mediante una presenza coordinata e capillare;
- attivare piani formativi aziendali territoriali e settoriali in linea con le esigenze delle imprese e dei loro dirigenti.

Lo sforzo del Fondo Dirigenti PMI è volto ad accrescere le competenze professionali dei dirigenti affinché le imprese possano migliorare le proprie performance sul mercato e vincere la concorrenza di nuovi paesi emergenti.

La centralità del manager per raggiungere il miglioramento e lo sviluppo delle performance aziendali è cruciale, pertanto l'investimento in formazione manageriale rappresenta uno dei più importanti strumenti per vincere tale sfida.

Il Fondo si propone altresì di raccogliere dati ed elaborare informazioni utili a tutti gli attori del Fondo, privati ed istituzionali, per prendere decisioni coerenti e di rappresentare un punto di riferimento per lo studio e l'analisi delle alte professionalità, con specifico riferimento al management delle PMI.

Destinatari dell'attività sono i dirigenti delle imprese tenute al versamento del contributo per l'adesione al Fondo promuovendo le iniziative verso circa 3.500 aziende e 5.000 dirigenti.



**I vantaggi fiscali per i lavoratori iscritti a PREVINDAPI rispetto a quelli che rinunciano a iscriversi alla Previdenza Complementare**

Aderendo alla previdenza complementare si beneficia di una tassazione favorevole nelle varie fasi della vita:

#### • SULLA CONTRIBUZIONE

Si possono dedurre dal reddito complessivo del lavoratore i contributi che ha versato, fino al limite di € 5.164,57 all'anno. Tale importo comprende

l'eventuale contributo del datore di lavoro e i versamenti effettuati a favore dei soggetti fiscalmente a carico; è esclusa la quota del TFR.

**L'agevolazione fa diminuire l'imposta che deve essere pagata in base al reddito. Vediamo un esempio concreto** illustrato anche dalla COVIP nella propria Guida introduttiva alla previdenza:

a) Il signor Rossi è un lavoratore dipendente che non aderisce alla previdenza complementare; nell'ipotesi in cui il suo reddito annuo lordo sia di € 30.000, la tassazione sulla base delle aliquote Irpef attualmente vigenti è pari a € 7.720.

b) Il signor Bianchi è un lavoratore dipendente con lo stesso reddito annuo lordo che aderisce a una forma pensionistica complementare versando un contributo pari al 4% del reddito e cioè € 1.200, che deduce l'importo del suo versamento dal reddito imponibile, che risulta quindi pari a € 28.800. La tassazione sulla base delle aliquote Irpef attualmente vigenti è pari a € 7.264.

**Il signor Bianchi aderendo alla previdenza complementare ha beneficiato in quell'anno di una riduzione del carico fiscale di € 456;**

#### • SUI RENDIMENTI

Sono tassati all'12% o 20% rispetto al 26% che si applica invece alle forme di risparmio finanziario.

#### • SUL TFR VERSATO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A partire dal 2007 su tale ammontare, che concorre a formare la pensione complementare, valgono le stesse aliquote agevolate previste per l'erogazione pensionistica (si veda successivo punto). Lasciando il TFR in azienda, invece, la tassazione varia a secondo dei regimi fiscali in essere nei periodi in cui è stato accantonato (semplificando si può dire sia pari all'aliquota media IRPEF a cui è soggetto il lavoratore), al pari peraltro del TFR accantonato nella previdenza prima del 2007. Vediamo nel concreto il beneficio che ne deriva con un esempio anche illustrato da Covip:

a) il signor Bianchi è un lavoratore dipendente che ha partecipato a una forma pensionistica versando l'intera quota di TFR futuro.

b) il signor Rossi è un lavoratore dipendente che mantiene invece il TFR in azienda.

Si ipotizza che il TFR nel fondo pensione si rivaluti nel tempo come il TFR in azienda e che il TFR accumulato dopo 37 anni sia pari a €100.000. Per effetto del sistema di tassazione, al TFR accumulato nel fondo pensione viene applicata una aliquota del 9%, mentre sul TFR liquidato viene applicata una aliquota (media minima) del 23%.

Bianchi riceve dal fondo pensione un capitale netto pari a € 91.000 (100.000-100.000x9%) mentre Rossi riceve € 77.000 (100.000-100.000x23%).

**Bianchi riceve dunque un capitale superiore del 18% rispetto a Rossi (€ 14.000 in più) per effetto del vantaggio fiscale riconosciuto alla previdenza complementare.**

#### • SUL PAGAMENTO DELLA PENSIONE COMPLEMENTARE

Al momento dell'erogazione pensionistica, la tassazione è particolarmente favorevole (soprattutto dal 2007).

L'aliquota agevolata inoltre si riduce al crescere degli anni di partecipazione alla previdenza complementare. In particolare, per i primi 15 anni l'aliquota è pari al 15%; dal sedicesimo anno si riduce di 0,30 punti percentuali per ogni anno di partecipazione, fino al limite massimo di 6 punti percentuali.

**Con almeno 35 anni di partecipazione l'aliquota scende quindi al 9%.**

Vediamo in concreto gli effetti di tale vantaggio sempre con l'esempio anche illustrato dalla Covip:

a) Il signor Bianchi è un lavoratore dipendente che ha partecipato a una forma pensionistica complementare contribuendo per 35 anni. Al momento del pensionamento riceve una pensione complementare per il primo anno pari a € 7.000. Si ipotizza che di questi € 7.000, € 4.900 sono la parte imputabile ai contributi versati, per i quali Bianchi ha usufruito della deducibilità fiscale, mentre € 2.100 sono il frutto dei rendimenti conseguiti durante gli anni di partecipazione (e già tassati). **Per effetto del sistema di tassazione, a Bianchi viene applicata l'aliquota agevolata del 9% sulla parte della pensione complementare corrispondente ai contributi dedotti e cioè € 4.900.** Bianchi riceve in quell'anno una pensione complementare al netto delle tasse pari a € 6.559 [7.000 - (4.900 x 9%)].

b) Si noti peraltro che non tutta la rendita che pagata è tassata, ma soltanto quella parte corrispondente ai contributi che il lavoratore ha dedotto durante il periodo di partecipazione.

c) Da notare infine che, fermo restando quanto illustrato in linea generale nei precedenti capoversi, **l'importo della RITA (si veda la Newsletter n.1) viene erogato al netto delle ritenute fiscali a titolo d'imposta (aliquota del 15%, ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo di partecipazione a forme pensionistiche complementari - con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali) anche per le quote di TFR accantonate nel Fondo negli anni precedenti il 2007.**

Per maggiori dettagli si veda il Documento informativo sulla RITA.

#### La Pensione Complementare: i pregiudizi da vincere per crearsi le basi per un futuro meno incerto (ovvero i falsi miti da sfatare).

Come già detto nel passato, purtroppo l'approccio alla previdenza avviene spesso in base alla scarsa conoscenza della tematica e a preconcetti errati.

Il terzo pregiudizio più frequentemente portato come giustificazione per non essersi iscritti alla previdenza è:

*- «Preferisco tenere il TFR in azienda perché optare per i Fondi è una scelta irreversibile e se rimango senza impiego o cambio lavoro posso incassarlo subito».*

**Sbagliato:** esistono molte possibilità di monetizzare la propria posizione maturata nel Fondo, esattamente come avviene per il TFR.

Infatti se è vero che la scelta è irreversibile **i Fondi prevedono nei casi di perdita o cambio del posto di lavoro la possibilità per il lavoratore di riscattare tutta la propria posizione.**

Inoltre il TFR versato in un Fondo Negoziale beneficia di una garanzia data dalla solidità del Fondo e non corre il rischio di perdita che potrebbe esserci rimanendo in azienda nell'eventualità questa fallisca. **Per chi è iscritto in un Fondo, nella malaugurata eventualità di fallimento dell'azienda, agisce un Fondo Garanzia istituito dallo Stato che gli consente il recupero della quota di TFR rimasto in azienda.**

#### Rubrica – PREVINDAPI Risponde.

##### **Quali sono le caratteristiche della Convenzione Assicurativa?**

Le risorse versate al PREVINDAPI sono affidate, tramite una specifica Convenzione, ad un Pool di primarie compagnie di assicurazione che emettono polizze a premio unico ricorrente, su **speciali gestioni di riferimento, ciascuna avente proprie caratteristiche di investimento, ma tutte improntate a minimizzare il rischio a carico del beneficiario.**

La capofila del Pool assicurativo è l'Allianz, e la Convenzione stabilisce le % di ripartizione dei contributi ricevuti tra le singole compagnie assicurative, le quali a fronte di ciascun versamento trimestrale ricevuto aprono una specifica polizza assicurativa intestata a ciascun aderente. Le Gestioni speciali sono:

Compagnia	Gestione	% Ripartizione
<b>Assicurazioni Generali</b>	<b>GESAV</b>	<b>26%</b>
<b>ALLIANZ</b>	<b>VITARIV</b>	<b>27%</b>
<b>Reale Mutua Assicurazioni</b>	<b>PREVI 2 REALE</b>	<b>20%</b>
<b>Zurich Investments Life</b>	<b>ZURICH STYLE (V.I.S.)</b>	<b>27%</b>

La posizione dell'iscritto è pertanto gestita per polizze: **ad ogni contributo versato per l'iscritto corrisponde una polizza**, cui è collegata una garanzia di rendimento minimo e dei coefficienti di conversione in rendita predeterminati.

Le polizze hanno, quindi, un valore differente le une dalle altre in relazione all'ammontare dei premi che le hanno fatte nascere e alle rivalutazioni di cui hanno nel frattempo beneficiato; presentano, inoltre, delle **garanzie differenziate in base all'anno di emissione.**

Il comparto assicurativo è stato configurato avendo a riferimento un orizzonte temporale di contribuzione attiva di durata inferiore a 10 anni qualora l'iscritto sia privo di una rilevante posizione costituita presso altro fondo e sia trasferita a PREVINDAPI nel comparto assicurativo, o comunque di **durata inferiore a 5 anni.**