

## La previdenza complementare



La previdenza complementare è una forma di previdenza, fondata su un sistema di finanziamento a capitalizzazione, che si aggiunge a quella obbligatoria senza sostituirla.

Tale forma di previdenza (detta complementare o integrativa) si affianca, dunque, senza sostituirla, a quella obbligatoria. Essa si è sviluppata, a partire dagli anni '90 del secolo scorso, con il fine di integrare le prestazioni pensionistiche erogate dalle gestioni obbligatorie pubbliche o private al compimento dell'età pensionabile, alla luce del costante impoverimento che le ha caratterizzate nel corso degli anni.

Attualmente, la disciplina della previdenza complementare, per il settore privato, è contenuta nel decreto legislativo numero 252/2005. Per il pubblico impiego continua, invece, ad applicarsi la vecchia regolamentazione di cui al decreto legislativo numero 124/1993.

La possibilità di aderire a una forma pensionistica complementare, per ottenere una rendita pensionistica o una rendita pensionistica aggiuntiva a quella ordinaria, non è una prerogativa dei lavoratori, ma si estende a tutti i cittadini lavoratori subordinati (pubblici o privati) e autonomi, liberi professionisti, inoccupati o disoccupati e soggetti fiscalmente a carico.

A proposito dei soggetti destinatari della previdenza complementare, va però fatta un'opportuna precisazione: per i lavoratori subordinati del settore privato vige una regola particolare, che è quella del cd. silenzio assenso. In particolare, se entro sei mesi dall'assunzione il lavoratore non effettua alcuna scelta circa la destinazione del TFR, e quindi non specifica se preferisce lasciarlo in azienda o destinarlo alla previdenza complementare, per lui è prevista l'adesione automatica al fondo pensione di riferimento, ad altro fondo eventualmente individuato dalla contrattazione collettiva o, in assenza di entrambi, a Fondinps (che è una forma pensionistica complementare residuale costituita presso l'Inps).

Alla base della previdenza complementare vi è un sistema di finanziamento a capitalizzazione (e non a ripartizione, come avviene per la previdenza obbligatoria).

Ciò, in sostanza, vuol dire che ogni iscritto a tale sistema previdenziale convoglia i suoi versamenti in un conto individuale, le cui risorse vengono, poi, investite, da gestori specializzati, nel mercato finanziario attraverso titoli obbligazionari, azioni, titoli di Stato e così via. I rendimenti prodotti da tali investimenti sono quindi condizionati sia dall'andamento dei mercati che dalle scelte di gestione.

Su tale ultimo aspetto va detto che i comportamenti delle forme pensionistiche complementari sono sottoposti alla vigilanza della Covip - Commissione di vigilanza sui fondi pensione, che ne assicura la trasparenza e la correttezza.

A seconda di quale sia la propria posizione lavorativa, i lavoratori possono scegliere di aderire a tre diverse tipologie di forme pensionistiche complementari.

Innanzitutto vi sono i fondi pensione negoziali (o chiusi), che sono quelli destinati a coloro che fanno parte di uno specifico settore lavorativo. Si pensi ad esempio, tra i tanti, a Fondapi, destinato ai lavoratori delle piccole e medie imprese, a FondoPoste, destinato ai dipendenti del gruppo Poste Italiane, o a Previprof, destinato a coloro che lavorano in studi professionali.

Vi sono, poi, i fondi pensione aperti, che sono quelli destinati a tutti i lavoratori (subordinati, autonomi o libero professionisti), ai loro familiari e ai non lavoratori. Sono gestiti da banche, assicurazioni, società di gestione del risparmio e società di intermediazione mobiliare.

Infine, una terza tipologia di forma pensionistica complementare è rappresentata dai PIP - Piani Individuali Pensionistici, che altro non sono che delle polizze assicurative a carattere individuale con finalità previdenziali.

Le prestazioni maturate dal lavoratore con riferimento alla previdenza complementare vengono generalmente corrisposte mediante una rendita, aggiuntiva alla pensione ordinaria, liquidata al momento del pensionamento e comprensiva dei risultati di gestione.

Non è tuttavia escluso né che le prestazioni maturate vengano corrisposte, a determinate condizioni, integralmente o parzialmente in capitale, né che le stesse vengano corrisposte a prescindere dalla sussistenza di una pensione derivante dalla previdenza pubblica.

Tutto quanto sinora detto rende evidenti gli elementi di differenziazione della previdenza complementare rispetto alla previdenza obbligatoria.

In particolare, essa si caratterizza, innanzitutto, per essere volontaria e per rappresentare, quindi, una semplice possibilità e non di certo un obbligo per i lavoratori.

Il sistema, inoltre, è a capitalizzazione individuale e non a ripartizione.

La previdenza complementare è poi gestita sempre da soggetti ed enti di diritto privato ed è a contribuzione definita, in quanto il lavoratore sa sempre quanto versa.

Rispetto agli altri tipi di risparmio, invece, la previdenza complementare si caratterizza per la sussistenza di particolari vantaggi fiscali, differenziati tra fase di contribuzione, fase dei rendimenti e fase delle prestazioni.

In particolare, durante la fase di contribuzione è possibile dedurre i contributi versati entro il tetto massimo fissato dalla legge; durante la fase dei rendimenti, ad essi si applica un'imposta sostitutiva assoggettata a un'aliquota più bassa rispetto a quella fissata per le altre forme di risparmio; nella fase delle prestazioni, infine, per i lavoratori privati è prevista la riduzione dell'aliquota fiscale al crescere degli anni di partecipazione al fondo pensione mentre per i lavoratori pubblici è prevista la tassazione ordinaria sulle rendite e la tassazione separata sulle prestazioni in capitale.

La Corte di Cassazione, con la Sentenza nr. 22128/2016 ha avuto modo di fissare il principio, con riferimento al periodo precedente la riforma introdotta dal D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, che i versamenti effettuati dal datore di lavoro ai fondi di previdenza complementare hanno natura previdenziale e non retributiva e non sussistono pertanto i presupposti per l'inserimento dei suddetti versamenti nella base di calcolo delle indennità collegate alla cessazione del rapporto di lavoro.

La "posizione previdenziale" individuale, come già precisato da Cass. 17567/2002, è quella che risulta dai finanziamenti indicati nel precedente D.Lgs. n. 124 del 1993, art. 8, e cioè sia del lavoratore che del datore di lavoro.

Essa rappresenta il valore che, tenuto conto delle caratteristiche e della specifica disciplina di ciascuna forma pensionistica, il singolo iscritto ha maturato nel programma previdenziale, valore che è determinabile in relazione alla durata del periodo di iscrizione dell'interessato e dell'apporto contributivo.

---

**[servizi.siulp.it](http://servizi.siulp.it) il portale dedicato agli iscritti  
assistenza fiscale e previdenziale, convenzioni e altro**



## Percentuali pensionistiche e ricalcolo pensioni militari e forze di polizia



Stanno circolando vecchi messaggi audio e video veicolati ad arte assieme a modulistiche ingannevoli che invitano a presentare ricorsi o istanze finalizzate "a consentire persino al personale in servizio, una volta che verrà collocato in quiescenza", di beneficiare di vantaggi pensionistici già riconosciuti da talune sentenze della Corte dei Conti a favore di militari in Congedo che hanno chiesto il ricalcolo della pensione in misura più favorevole rispetto a quanto attribuito

dall'INPS.

Dell'argomento ci siamo più volte occupati su questo notiziario flash (nr. 11 del 18 marzo 2017; nr. 39 del 15 settembre 2018; nr. 44 dell'21 ottobre 2018; nr. 50 del 24 novembre 2018; ), seguendo, volta per volta, il corso del controverso andamento giurisprudenziale delle Sezioni territoriali della Corte dei Conti che registrava, tuttavia, una prevalenza della tesi favorevole ai ricorrenti.

In ultimo, con la Sentenza 422/2018 dell'8 novembre 2018, la prima Sezione Giurisdizionale Centrale d'Appello della Corte dei Conti, ha messo la parola fine alla contesa riconoscendo il "diritto dei ricorrenti a vedersi computato il trattamento pensionistico, per la parte calcolata secondo il sistema retributivo, con l'applicazione delle aliquote di cui all'articolo 54, commi 1 e 2 del T.U. nr. 1092 del 1973".

L'art. 54 T.U. 1092/1973 (Testo unico delle norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato) rubricato "Misura del trattamento normale" al comma 1 così dispone: "La pensione spettante al militare che abbia maturato almeno quindici anni e non più di venti anni di servizio utile è pari al 44 per cento della base pensionabile, salvo quanto disposto nel penultimo comma del presente articolo." (il richiamato penultimo comma stabilisce che: "Nei confronti dei graduati e dei militari di truppa non appartenenti al servizio continuativo la misura della pensione normale è determinata nell'annessa tabella n. 2").

Per comprendere i termini della problematica e individuare i soggetti interessati occorre fare una premessa sulla evoluzione del sistema previdenziale.

L'art. 54 sopra richiamato è stato emanato prima dell'entrata in vigore della Riforma Dini in un momento storico in cui il sistema di calcolo delle pensioni era totalmente retributivo.

La Riforma Dini, infatti, ha sancito la progressiva fine del "Sistema di calcolo Retributivo", e ha introdotto un "Sistema di calcolo Contributivo" per gli assunti a far data dal 1.01.1996, mentre per coloro che sono stati assunti prima di tale data, ha previsto un "Sistema di calcolo Misto" caratterizzato da un meccanismo di computo della pensione in parte retributivo e in parte contributivo.

Il sistema di calcolo del trattamento pensionistico per il personale Pubblico, oggi si articola, in estrema sintesi, nel seguente modo:

1. Sistema di calcolo Retributivo per il personale che alla data del 31.12.1995 ha maturato una anzianità di servizio utile pari o superiore a 18 anni;
2. Sistema di calcolo Misto per il personale che alla data del 31.12.1995 non ha maturato 18 anni di anzianità/contribuzione. Come sarà meglio esposto nel proseguo in questo caso la pensione, in attuazione della Riforma Amato, si compone di una Quota Retributiva, per le anzianità maturate sino al 31.12.1995, a sua volta suddivisa in QUOTA A e QUOTA B, e una Quota Contributiva per le anzianità di servizio maturate con decorrenza dal 1.1.1996;
3. Sistema di calcolo totalmente Contributivo per tutto il personale assunto a partire dal 1.1.1996.