📌 SCHEDA OPERATIVA: FAQ & DOMANDE FREQUENTI

Gestione contributi Fondo COMETA e trasferimenti a PIP / Fondi Aperti

Q1: Se un dipendente trasferisce la propria posizione da COMETA a un PIP o Fondo Aperto privato, l'azienda deve continuare a versare il contributo datoriale (2% o 2,2%)?

❌ **NO.** L'obbligo del datore di lavoro di versare il contributo aziendale sussiste **unicamente ed esclusivamente** se il lavoratore è iscritto al Fondo COMETA e versa il proprio contributo (almeno l'1,2%). In caso di trasferimento verso PIP o Fondi Aperti, l'azienda **deve immediatamente sospendere** il versamento della quota a proprio carico.

Q2: Alcuni promotori finanziari affermano che la portabilità del contributo aziendale verso PIP/Fondi Aperti sia obbligatoria per legge o per contratto. È vero?

❌ **FALSO.** Il CCNL Metalmeccanici che è fonte istitutiva del Fondo Cometa esclude la portabilità del contributo datoriale verso strumenti di mercato privati (PIP o Fondi Aperti), regola ribadita successivamente alle modifiche della Legge di Bilancio 2026 richiamando l'Avviso Comune del 26 maggio 2026.

Q3: Cosa deve fare l'azienda se un dipendente richiede di destinargli il contributo aziendale su un PIP o Fondo Aperto?

✅ **AZIONE AZIENDALE:**

1. Chiarire al lavoratore che il CCNL esclude che l'azienda possa versare il contributo datoriale su forme pensionistiche diverse da COMETA.
2. Se il lavoratore decide comunque di passare al PIP/Fondo Aperto, l'azienda verserà **il TFR maturando** e – ove richiesto dal lavoratore – il versamento del contributo dipendente, **sospendendo quindi definitivamente il 2% (o 2,2% per gli under 35 anni) aziendale**.

Q4: Un promotore ha suggerito al lavoratore di spostare la posizione a un PIP e poi "reiscriversi" a COMETA per ottenere la portabilità dopo 2 anni. È una procedura valida?

❌ **NO.** Qualsiasi triangolazione o schema commerciale **non modifica le regole**: il contributo aziendale rimane legato alla permanenza attiva in COMETA. Uscendo da COMETA per un PIP, il contributo aziendale si azzera istantaneamente. Non esiste e non è prevista alcuna "portabilità" del contributo aziendale verso PIP o Fondi aperti.

Q5: Quali sono i requisiti minimi per avere diritto al contributo aziendale su COMETA?

- **Iscrizione attiva a COMETA**.
- **Contribuzione a carico del lavoratore:** almeno **1,2%** dei minimi contrattuali.
- **Contributo Azienda spettante:**
  - **2,0%** dei minimi contrattuali (regime ordinario).
  - **2,2%** dei minimi contrattuali per i giovani **Under 35** iscritti dopo il 5 febbraio 2021.

LA CONTRIBUZIONE AZIENDALE PER GLI ISCRITTI AL FONDO COMETA – MINIMI GIUGNO 2026

		Contribuzione aziendale		
Livelli	**Minimi retributivi giugno 2026**	**Mensile (2,0%)**	**Annua (2,0%)**	**Annua Giovani Under 35 (2,2%)**
D1	1.784,94€	35,70€	464,08€	510,49€
D2	1.979,37€	39,59€	514,64€	566,10€
C1	2.022,12€	40,44€	525,75€	578,33€
C2	2.064,88€	41,30€	536,87€	590,56€
C3	2.211,43€	44,23€	574,97€	632,47€
B1	2.370,33€	47,41€	616,29€	677,91€
B2	2.542,98€	50,86€	661,17€	727,29€
B3	2.838,99€	56,78€	738,14€	811,95€
A1	2.907,01€	58,14€	755,82€	831,40€

👉 Nessun promotore privato può compensare la perdita del contributo aziendale (circa 575 €/anno persi per ogni anno di lavoro al livello C3), senza considerare che i fondi privati e i PIP applicano generalmente costi e commissioni di gestione più elevati rispetto a COMETA*.

***INDICATORE SINTETICO DEI COSTI (ISC) DEL FONDO COMETA**

Indicatore sintetico dei costi	Anni di permanenza			
	2 anni	5 anni	10 anni	35 anni
Monetario Plus	0,57%	0,24%	0,13%	0,06%
Sicurezza*	1,13%	0,80%	0,70%	0,63%
Reddito	0,60%	0,27%	0,16%	0,09%
Crescita	0,62%	0,29%	0,18%	0,11%
* Comparto destinato ad accogliere i contributi degli iscritti al FONDO con modalità tacita (lavoratori assunti fino al 30/06/2026)				

Di seguito link del sito Cometa https://www.cometafondo.it/motori-di-simulazione/confronta-i-costi/ in cui è possibile confrontare i costi del Fondo con quelli dei Fondi Aperti e dei Piani Individuali Pensionistici (PIP).