

La scelta del Tfr e la previdenza complementare

-5 GIORNI

Le agevolazioni fiscali
I contributi versati sono interamente deducibili dal reddito fino a un massimo di 5.164,57 euro

Le incertezze del futuro
Potrebbe cambiare il regime favorevole sulle prestazioni delle pensioni integrative rispetto a quelle obbligatorie

Dieci domande e risposte per non sbagliare

1 Prima di optare per il conferimento del Tfr al fondo pensione contrattuale, hai considerato che ci sono due modi di aderire ad un fondo negoziale: con il versamento del solo Tfr, senza portare alcuna contribuzione da parte del datore di lavoro; sottoscrivendo l'adesione con il versamento oltre che del Tfr, di una contribuzione a carico del dipendente ed una aggiuntiva a carico del datore di lavoro?

Il Dlg 252/2005 ha ampliato le possibilità di finanziare la previdenza complementare prevedendo l'adesione con il solo conferimento del Tfr per il tramite del datore di lavoro. Rimane però aperta, e in alcuni casi consigliabile, la precedente forma di adesione ai fondi pensione previsti dalla contrattazione collettiva che prevede il versamento, oltre che del Tfr, anche di una contribuzione a carico del lavoratore alla quale si aggiunge una percentuale contributiva posta a carico del datore di lavoro. Nessun obbligo di contribuzione aggiuntiva comporta invece il mero conferimento del Tfr maturando, ex Dlg 252/2005

2 Se il 31 dicembre 2006 eri già iscritto a un fondo collettivo al quale versi una quota di Tfr e hai deciso di destinare alla previdenza complementare anche la restante parte di Tfr, hai verificato che il fondo di destinazione sia lo stesso al quale sei già iscritto? Hai valutato che compilando il mod. Tfr 1 o 2 puoi solo scegliere di destinare al fondo l'intera quota residua?

La riforma introdotta dal Dlg 252/2005 ha l'obiettivo di implementare il finanziamento della previdenza complementare e di assicurare all'iscritto la massima anzianità contributiva possibile. In questo senso la norma favorisce la concentrazione delle risorse e consente al lavoratore, iscritto al 31 dicembre 2006 a una forma di previdenza collettiva alla quale già versa una parte, esclusivamente di scegliere fra il mantenimento in azienda della residua parte o il versamento dell'intero residuo al fondo presso il quale è già iscritto

3 Hai verificato a quando risale la tua prima iscrizione al regime di assicurazione previdenziale obbligatoria?

Assume rilievo, anche nella riforma attuata con il Dlg 252/2005, la data di prima assicurazione a una forma di previdenza obbligatoria: infatti, se la data è successiva al 28 aprile 1993 l'iscrizione a una forma di previdenza collettiva comporta il conferimento dell'intero Tfr. Si considera prima assicurazione l'iscrizione a una qualsiasi forma di previdenza obbligatoria, avvenuta in data anteriore al 28 aprile 1993

4 Se sei un lavoratore obbligatoriamente assicurato entro il 28 aprile 1993, e al 31 dicembre 2006 non eri ancora iscritto a un fondo pensione, hai valutato la possibilità di destinare alla previdenza complementare solo una parte del Tfr maturando? E in quale misura?

Già il precedente Dlg n.124/1993 identificava il Tfr come una delle fonti di finanziamento delle forme pensionistiche complementari, prevedendo per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, che aderivano a un fondo pensione contrattuale, l'integrale versamento a detto fondo del Tfr maturando. Per i lavoratori occupati antecedentemente, invece, il versamento poteva riguardare una sola quota del Tfr stesso. Questa facoltà è stata mantenuta anche con l'attuale riforma

5 Hai considerato quale destinazione avrà il tuo Tfr nel caso che tu non restituisci il mod. Tfr1 che il datore di lavoro ti ha messo a disposizione?

Il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore, all'inizio del semestre a disposizione per esprimere la scelta, su quali possibilità ha - in particolare - di mantenere il Tfr in azienda o destinarlo a uno specifico fondo pensione. Trenta giorni prima della scadenza del semestre il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore una seconda informativa, più puntuale, con la quale segnala a quale fondo pensione sarà conferito il Tfr in caso che nessuna scelta venga espressa entro la fine del semestre, che maturi cioè il cosiddetto «silenzio-assenso»

6 In caso di assenza dal lavoro per malattia, maternità, infortunio, ecc., hai tenuto presente che l'assenza non sospende il termine di 6 mesi che, dal 1° gennaio scorso hai avuto a disposizione per esprimere la tua scelta?

I dipendenti del settore privato già in forza il 31 dicembre 2006 hanno avuto sei mesi di tempo (dal 1° gennaio al 30 giugno 2007) per decidere che cosa fare del Tfr maturando. Lo stesso lasso temporale hanno a disposizione i lavoratori assunti nel 2007, quando non abbiano già espresso la scelta durante un precedente rapporto di lavoro. Il periodo decorre senza sospensioni, pertanto anche i lavoratori assenti per una delle cause legali che giustificano l'astensione dal lavoro devono utilizzarlo se intendono manifestare espressamente la loro scelta e debbono farlo consegnando al datore di lavoro il mod. Tfr1 o Tfr2. In mancanza, si forma anche per loro il silenzio assenso alla scadenza dei sei mesi

7 Sai che anche se hai contratto un prestito dietro cessione del "quinto" della retribuzione puoi ugualmente destinare il Tfr a un fondo pensione?

Sia la Covip (nel documento del 30 maggio scorso) sia il ministero del Lavoro rispondendo ai quesiti hanno confermato che il lavoratore può destinare il Tfr maturando a un fondo pensione anche se ha contratto un prestito dietro cessione del "quinto" dello stipendio. È opportuno che il lavoratore interessato controlli il contratto che ha sottoscritto per verificare eventuali particolari modalità di comunicazione, così come appare consigliabile che il datore di lavoro al quale è stata notificata la "cessione" informi formalmente la società finanziaria della destinazione del Tfr al fondo pensione

8 Se intendi mantenere il Tfr in azienda anche nel futuro, hai indicato correttamente questa opzione nel mod. Tfr1 (o Tfr2, se assunto dopo il 31 dicembre 2006) e hai consegnato il modello al tuo datore di lavoro?

È bene evidenziare che coloro che non esprimeranno entro il 30 giugno (o entro sei mesi dall'assunzione) la scelta di mantenere il Tfr in azienda indicandola chiaramente nel mod. Tfr1 o Tfr2, avranno comunque scelto, tramite il formarsi del "silenzio-assenso" di destinare il Tfr maturando a un fondo pensione, secondo le regole indicate dall'articolo 8, comma 7, del Dlg 252/2005

Per i neoassunti la scadenza è più lontana

Maria Rosa Gheido

Se la scelta non verrà espressa entro sabato prossimo - con la consegna al datore di lavoro del modello Tfr debitamente compilato, datato e firmato - vuol dire che il lavoratore ha deciso di destinare il Tfr maturando alla previdenza complementare accettando, con il silenzio assenso, la destinazione che l'articolo 8, comma 7 del Dlg 252/2005 indica: il datore di lavoro verserà il Tfr che maturerà dal 1° luglio in poi al fondo pensione negoziale previsto dagli accordi collettivi applicabili al rapporto di lavoro del soggetto in questione, salvo che uno specifico accordo aziendale disponga diversamente. In questo caso la parte di Tfr maturato nel periodo compreso tra il 1° gennaio fino al 30 giugno 2007 rimane in azienda a prescindere dal numero di dipendenti impiegato dalla stessa.

Un po' più di tempo potrebbe avere i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006, in quanto i sei mesi decorrono dalla data di assunzione. Il lavoratore assunto, per esempio, il 25 gennaio 2007, avrà tempo fino al prossimo 25 giugno per consegnare al datore di lavoro il modello Tfr con l'indicazione della scelta esplicita, per l'azienda o per la previdenza complementare; trascorso inutilmente questo termine, scatterà anche per lui il silenzio assenso che andrà a intessere il versamento del Tfr maturando dal mese di agosto. Peraltro in tal caso, essendo una nuova assunzione, il Tfr maturato nel semestre dall'assunzione allo scadere del sesto mese o a quello della scelta se antecedente, rimarrà in azienda solo se questa non ha occupato, nel 2006, almeno 50 dipendenti e non ha, perciò, alcun obbligo di versamento al fondo di Tesoreria istituito presso l'Inps. Questo fondo, che non è assolutamente da confondere con FondInps, è destinato infatti ad accogliere il Tfr maturando dei lavoratori che hanno deciso di mantenerlo presso il datore di lavoro, quando questi non ha meno di 50 dipendenti, secondo la media calcolata sul numero dei lavoratori in forza nell'anno 2006. FondInps, invece, è il fondo pensione "residuale" funzionante presso l'Inps, destinato a ricevere il Tfr che con il silenzio assenso i lavoratori hanno destinato alla previdenza complementare, ma che non trova un fondo pensione collettivo di naturale destinazione.

A seguito del silenzio assenso, infatti, la naturale destinazione del Tfr è il fondo pensione negoziale previsto dagli accordi collettivi applicabili al rapporto di lavoro del lavoratore in questione, a meno che non sia stato diversamente pattuito con accordo aziendale. La Covip si è espressa in materia con il documento approvato il 13 giugno, precisando che il numero degli aderenti a ciascun fondo deve essere riferito alla data del 1° gennaio 2007 e che qualora l'azienda abbia più

CON IL SILENZIO-ASSENSO

Senza la preferenza la parte maturata confluirà nel fondo pensione negoziale previsto dagli accordi, salvo altre intese

unità produttive, anche se ubicate in diverse regioni, in alcune delle quali operino fondi specifici, il computo degli iscritti deve essere effettuato prendendo a riferimento il numero complessivo degli aderenti nell'intera azienda.

Regole diverse possono essere stabilite con specifici accordi aziendali, così come sarà necessario riferire al 30 giugno 2007 il numero degli aderenti a ciascun fondo presente in azienda quando uno o più di essi non risultasse ancora operativo in azienda al 1° gennaio dello stesso anno. Secondo la Covip, quindi, per scegliere il fondo di destinazione del Tfr risultante dal silenzio assenso, il criterio oggettivo del maggior numero degli iscritti in ambito aziendale può essere derogato solo con un accordo aziendale che disponga diversamente.

Contratti di categoria. I casi «Negri» e «Casella»

Vecchi iscritti, scelte obbligate

Alfredo Casotti

I lavoratori che al 31 dicembre 2006 già aderivano a un fondo pensione hanno davanti a sé scelte obbligate che privilegiano la posizione in essere. Se iscritti a un fondo negoziale al quale già versano una parte del Tfr potranno solo decidere se conferire, allo stesso fondo, anche la parte residua o se mantenerla in azienda, fermo restando che in caso di silenzio assenso sarà il datore di lavoro a trasferire il fondo negoziale la restante parte del Tfr maturando.

Più complessa la situazione se il fondo negoziale al quale il lavoratore è iscritto non chiedeva, al 31 dicembre 2006, alcun versamento di Tfr limitandosi alla sola contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro. L'articolo 8, comma 7, punto b-2 del Dlg 252/2005 si limita infatti a disciplinare la destinazione del "residuo" Tfr che, in quanto tale, può solo essere rivolta alla forma di previdenza complementare collettiva alla quale il lavoratore ha già aderito. Covip e ministero del Lavoro hanno indicato tale scelta come l'unica percorribile anche qualora nessun versamento di Tfr fosse precedentemente richiesto.

È il caso del Fondo Mario Negri per i dirigenti di aziende commerciali e di spedizione e trasporto, che peraltro consente ai propri "vecchi iscritti" di scegliere liberamente la destinazione del proprio Tfr maturando. Al contrario, il fondo degli operai e impiegati delle case editrici e stampatrici dei giornali quotidiani "Firenze Casella" ha comunicato agli iscritti di aver adeguato il regolamento e di essere pertanto l'unico destinatario possibile del Tfr maturando se lo stesso non rimane in azienda. Poiché l'iscrizione al Fondo Casella per i dipendenti è resa obbligatoria dal contratto collettivo e che, pur rimanendo il conferimento del Tfr maturando al fondo libero e volontario, in caso di scelta per la previdenza complementare il conferimento allo stesso Fondo Casella opera obbligatoriamente. Scontata è comunque la conseguenza del silenzio assenso che porterà i datori di lavoro a versare l'intero Tfr maturando al fondo Mario Negri per i dirigenti del commercio e al Fondo Casella per i poligrafici.

In azienda o nei fondi? Così si decide la volata

Pro e contro di ogni opzione vanno soppesati con cura



Sul filo di lana. Ai lavoratori restano 5 giorni per decidere le sorti del Tfr

Marco Peruzzi

Lasciare il trattamento di fine rapporto in azienda o trasferirlo a un fondo pensione? Se lo domandano ormai da sei mesi più di 10 milioni di lavoratori dipendenti del settore privato. Ma adesso siamo alla resa dei conti: il termine per scegliere scade il 30 giugno. Chi entro quella data avrà optato per il fondo pensione non potrà più tornare indietro (salvo il riscatto previsto per particolari situazioni); chi avrà scelto l'azienda, invece, in futuro potrà sempre cambiare idea; e chissà se trascorrerà anche questa settimana senza comunicare la decisione alla propria azienda, infine, si vedrà trasferire d'imperio il trattamento di fine rapporto alla previdenza complementare (vale, infatti, la regola del silenzio-assenso).

Ma qual è la scelta migliore? Che utilizzo conviene fare del trattamento di fine rapporto? Sulla decisione influiscono diversi fattori: oltre a un diverso approccio culturale, il dirottamento del Tfr alla previdenza complementare comporta infatti ricadute economiche e valutazioni strettamente personali. Fermo restando che storicamente la rivalutazione del capitale nei fondi è più favorevole rispetto a quella del Tfr in azienda, in tutti i casi ci sono tuttavia pro e contro.

I vantaggi

La decisione di utilizzare il Tfr come fonte di finanziamento della pensione complementare risponde in particolare alla necessità che hanno soprattutto i lavoratori più giovani di integrare una pensione obbligatoria via via più esigua. È proprio questo l'obiettivo della riforma (Dlgs 252/05). Per raggiungerlo sono stati introdotti incentivi soprattutto fiscali. Intanto, i contributi (propri o aziendali, escluso il Tfr) versati ai fondi saranno interamente deducibili dal reddito fino a un massimo di 5.164,57 euro. Ma il vero vantaggio è nelle prestazioni offerte dai fondi. Il trattamento erogato in forma di capitale e di rendita sarà tassato nella misura del

SPECIALE ONLINE



UN AIUTO SU INTERNET Sul sito del «Sole» analisi e consigli con quattro percorsi

Una serie di percorsi a colori per orientarsi nella riforma della previdenza complementare: rosso per chi cerca informazioni dettagliate sui fondi pensione e blu per orientarsi tra gli «speciali» dedicati alla scelta di fine giugno. Ma anche la possibilità di simulare le prestazioni e moltissime risposte

degli esperti in cui il lettore potrà trovare analogie con la propria situazione. È l'enciclopedia sul Tfr a disposizione sul sito internet del Sole-24 Ore, che continuerà a essere arricchita. La consultazione del sito è facilitata attraverso percorsi modellati in cui analisi e argomenti sono censiti per aree di interesse e per destinatari. Per esempio, nella sezione blu dedicata agli «speciali» del Sole-24 Ore, sono rintracciabili le registrazioni dei forum con le risposte degli esperti ai quesiti, i modelli, i documenti e il software di calcolo con la simulazione che permette di calcolare il Tfr presunto quando si va in pensione e le possibili rendite derivanti dai fondi scelti.

www.ilssole24ore.com

15%, che si riduce di un ulteriore 0,30% per ogni anno di iscrizione successivo al quindicesimo. La misura massima della riduzione sarà del 6%, per cui dopo 35 anni di adesione si applicherà l'aliquota del 9 per cento. Un vero vantaggio rispetto al Tfr lasciato in azienda, che viene tassato, in linea generale, con l'applicazione dell'aliquota media di tassazione del lavoratore.

Incentivi sono previsti anche

per chi, durante la vita lavorativa, si troverà a dover richiedere delle anticipazioni al fondo. In questo ambito la riforma è intervenuta su due fronti: ampliando la gamma delle anticipazioni, favorendole fiscalmente e aumentando la misura. Nei fondi pensione sarà possibile chiedere in ogni momento l'anticipazione - fino al 75% - in primo luogo per fare fronte a eventuali spese sanitarie (per sé, il coniuge e i figli). Quindi,

per l'acquisto e la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé e per i figli, dopo 8 anni di iscrizione al fondo e fino al 75% della posizione maturata; infine, il lavoratore potrà chiedere l'anticipazione per «ulteriori esigenze» dopo otto anni di iscrizione e fino al 30% della posizione individuale maturata. Lasciando invece il Tfr in azienda le anticipazioni sono possibili (con dei limiti anche aziendali) in un minor numero di casi, per una volta sola e al massimo per il 70 per cento.

Gli svantaggi

Al di là dei casi concreti - da valutare singolarmente - altri fattori giocano invece a favore del mantenimento del Tfr in azienda. Intanto una considerazione va fatta in base all'età anagrafica dell'interessato. È evidente che più si è vicini alla pensione, meno si ha convenienza a conferire il Tfr a un fondo pensione. Tuttavia anche in questo caso un'agevolazione è prevista per i vecchi iscritti ai vecchi fondi (iscritti cioè prima del 29 aprile 1993), i quali al momento del pensionamento potranno chiedere la liquidazione dell'intera prestazione in capitale con l'applicazione, però, del vecchio - e meno favorevole - regime tributario.

Poi occorre fare una valutazione culturale: lasciandolo in azienda, il Tfr continuerà a essere percepito come una forma di finanziamento da utilizzare alla cessazione del rapporto di lavoro. Finalità che, con il conferimento alla previdenza complementare, il trattamento di fine rapporto perderà per almeno il 50 per cento.

Oltre a eventuali diffidenze sulla gestione e sulle performance del fondo, poi, le incertezze per i lavoratori possono essere anche di altro tipo. Se oggi, infatti, la convenienza tra l'una e l'altra scelta è determinata principalmente dalle regole fiscali, non è detto che in futuro sarà ancora così. Nel programma di governo dell'Unione, per esempio, tra le riforme da fare è prevista anche quella del trattamento fiscale delle prestazioni pensionistiche complementari, definito «ingiustamente» più favorevole rispetto a quelle obbligatorie. Infine, la scelta è condizionata anche dalla sua definitività (peraltro necessaria): il fatto che scegliendo il fondo non si potrà più cambiare idea è forse uno dei motivi per cui a fine maggio solo 200 mila lavoratori avevano optato per il conferimento.

10 Hai allegato il Modulo di adesione al fondo pensione che hai espressamente scelto e indicato nel modello Tfr1 (o Tfr2)?

Non è sufficiente che i lavoratori che scelgono di destinare il Tfr ad un fondo pensione indichino questa scelta negli appositi spazi del modello ministeriale Tfr1 o Tfr2. Occorre che al modello sia allegata anche lo specifico modulo di adesione che ogni fondo ha predisposto, di norma differenziando in modulo stesso fra l'adesione con il solo conferimento del Tfr e l'adesione con il versamento completo della contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro

9 Se hai scelto un fondo aperto o un Pip ti sei procurato le necessarie informazioni per mettere il datore di lavoro in condizioni di adempiere al corretto versamento del Tfr al fondo?

Mentre il datore di lavoro è in condizione, tramite il contratto di lavoro che regola la materia, di conoscere le caratteristiche e le specificità del fondo pensione di categoria, ciò potrebbe risultare complesso nel caso che il dipendente scelga di destinare il Tfr a un fondo aperto o a un Pip, i cui dati sono desumibili dal modello di adesione obbligatoriamente allegato al mod. Tfr1 o Tfr2, ma che potrebbero aver bisogno di essere completati, per esempio con il calendario dei versamenti o con le coordinate per effettuarli. È opportuno, quindi, che il lavoratore controlli che la copia dell'adesione consegnata al datore di lavoro contenga tutti gli elementi utili per procedere con i versamenti, provvedendo eventualmente alle necessarie integrazioni