

SPECIALE

TFR E FONDI PENSIONE

TUTTE LE RISPOSTE AI DUBBI DEI LAVORATORI E DEI DATORI DI LAVORO
LE NOVITÀ RELATIVE ALLA SCELTA DELLA DESTINAZIONE DEL TFR E AL FUNZIONAMENTO DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE



IN COLLABORAZIONE CON



Chi può offrirti soluzioni per la tua previdenza meglio di chi ha 535 anni?

DESTINAZIONE TFR:

ti aiutiamo a cogliere
le migliori opportunità.

Vieni a trovarci nelle nostre filiali.

Fare una **scelta consapevole sulla destinazione del TFR** è nel comune interesse dei lavoratori e dei datori di lavoro. Il **Gruppo MPS** affianca e sostiene sia chi deve compiere la scelta, sia le aziende nell'essere punto di riferimento per i propri dipendenti: con la **consulenza e l'offerta di adesioni collettive alla previdenza complementare** e con **soluzioni finanziarie e previdenziali** innovative e personalizzate, grazie anche all'aiuto di strumenti per un **checkup gratuito**. Sicurezza e affidabilità per il tuo futuro: vieni a trovarci nelle nostre filiali.

INTRODUZIONE

Riforma del Tfr alla resa dei conti **1**

PRESENTAZIONE

L'intervento del ministro Damiano **3**

1. LA SCELTA SUL TFR

5

2. L'OPZIONE PER L'AZIENDA

23

3. L'OPZIONE PER IL FONDO

31

4. IL SILENZIO ASSENSO E FONDINPS

42

5. I CONTRIBUTI AI FONDI

49

6. INVESTIMENTI E TUTELE

57

7. COME CAMBIARE IL FONDO

65

8. LE ANTICIPAZIONI DEL FONDO

74

9. IL RISCATTO DEI CONTRIBUTI

81

10. LE PRESTAZIONI DEI FONDI

87

11. LA REVERSIBILITÀ DELLA POSIZIONE

95

12. IL REGIME FISCALE

102

13. GLI OBBLIGHI DELLE AZIENDE

113

TFR E FONDI PENSIONE

Il Sommario 24 ORE

DIRETTORE RESPONSABILE

Ferruccio de Bortoli

INSERTO A CURA DI

Salvatore Padula e Marco Peruzzi

*in redazione: Cristiana Gamba, Valentina Maglione
ha collaborato Angela Manganaro*

IN COLLABORAZIONE CON il ministero del Lavoro
e della previdenza sociale - www.lavoro.gov.it

QUESTO INSERTO è stato chiuso in redazione
sabato 17 febbraio

Riforma del Tfr alla resa dei conti

Alla cessazione dal rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età converrà avere la vecchia "liquidazione" oppure una seconda pensione? A molti la domanda può sembrare prematura. Ma non è così. A prescindere dall'età e dalle dimensioni dell'azienda, tutti i lavoratori dipendenti devono infatti decidere adesso.

Molti di loro hanno già ricevuto dalla propria azienda i moduli per la scelta. Altri li riceveranno a breve. Tutti dovranno restituirli entro il 30 giugno (o entro sei mesi dall'assunzione, per i neoassunti da quest'anno). Nel compilareli, dovranno indicare che cosa vogliono fare del proprio Tfr che sarà maturato da quel momento in poi: mantenerlo in azienda o destinarlo a un fondo pensione?

Rispondendo a casi concreti, questo inserto, realizzato con la collaborazione del ministero del Lavoro, si pone l'obiettivo sia di aiutare a capire quale potrà essere la strada migliore sia di consentire a chi ha già le idee chiare di approfondire le modalità di funzionamento dei fondi pensione. L'inserto è strutturato per argomenti, in 13 capitoli, nei quali viene dato ampio spazio alle domande inoltrate dai lettori il 5 febbraio scorso in occasione del «Tfr day» e alle relative risposte fornite dal ministero e dai consulenti del lavoro della Fondazione studi del Consiglio nazionale. Alla fine di ogni capitolo sono poi sintetizzate, in forma grafica, le novità della riforma.

Sei pronto per giugno?



Lavoratore o datore di lavoro, non importa: la riforma del sistema previdenziale coinvolge tutti, a partire dal 30 Giugno 2007. Tra nuovi obblighi e nuovi vantaggi, il tuo futuro sereno si costruisce con una decisione da prendere adesso. Vale la pena rischiare?



Abbiamo le risposte.

BANCO DI BRESCIA

BANCA REGIONALE EUROPEA

BANCA DI VALLE CAMONICA

BANCO SAN GIORGIO

Banca Lombarda
PRIVATE INVESTMENT

 **LombardaVita**

 **Stilema
PREVIDENZA**

Presentazione

L'intervento del ministro



IMAGOECONOMICA

La scelta. Per il ministro del Lavoro, Cesare Damiano, la decisione sul Tfr deve tenere conto di tutte le possibili soluzioni

Un quadro certo per decidere in modo consapevole

di **Cesare Damiano ***

Il 11° gennaio 2007, in anticipo su quanto precedentemente previsto, è entrata in vigore la riforma della previdenza complementare.

Si tratta di una novità importante che coinvolgerà tutti i lavoratori dipendenti del

settore privato. Infatti nel semestre che va da gennaio a giugno 2007, tutti coloro che hanno il trattamento di fine rapporto (Tfr) dovranno decidere se destinarlo a previdenza complementare o se invece mantenerlo in azienda. Se non verrà espressa nessuna scelta entro il 30 giugno 2007 il Tfr a partire dal mese di luglio andrà automaticamente a previdenza complementare. La scelta riguarderà esclusivamente il Tfr futuro, quello accantonato fino al 31 dicembre del 2006 resterà in azienda con le stesse regole oggi in vigore.

La necessità di destinare il Tfr a previdenza complementare è scaturita dal fatto che sono mutate le condizioni generali di vita, fortunatamente le donne e gli uomini vivono più a lungo. Questo ha determinato l'esigenza di interventi di riforma del sistema previdenziale pubblico in modo da garantire la sua sostenibilità

finanziaria. Ciò ha voluto dire passare dal sistema di calcolo retributivo a quello contributivo, che ha prodotto un abbassamento delle prestazioni. Con l'introduzione della previdenza complementare si è voluto affiancare a quello pubblico, che resta il pilastro fondamentale, un secondo pilastro complementare, in modo da recuperare la differenza di trattamento.

La scelta operata dal Governo è stata quella di accelerare l'avvio dei fondi pensione nella consapevolezza che era importante fornire ai lavoratori, soprattutto quelli giovani, questa opzione in più. Il nostro impegno è di consentire l'avvio della previdenza complementare mantenendo l'impostazione normativa sin qui seguita e che è stata il frutto di un accordo tra tutti i soggetti interessati.

Abbiamo completato gli adempimenti normativi nei tempi previsti, stiamo fornendo ai lavoratori e alle aziende tutti i chiarimenti necessari per un avvio ordinato della riforma, nei prossimi mesi saremo impegnati, in collaborazione con le parti sociali e gli operatori del settore, a consentire finalmente anche nel nostro Paese il decollo della previdenza complementare.

Si tratta ora di informare i lavoratori per consentire loro di scegliere in maniera consapevole. Infatti dovranno conoscere tutte le opzioni che sono loro offerte dalla normativa: sia la possibilità di destinazione del Tfr a previdenza complementare sia quella del mantenimento dello stesso presso il datore lavoro. Abbiamo avviato una campagna di comunicazione che ci vedrà impegnati nei prossimi mesi, insieme con la presidenza del Consiglio dei ministri, con

l'utilizzo di tutti i mezzi di informazione anche attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni di categoria sindacali e datoriali e degli operatori del settore. Abbiamo messo a disposizione di tutti coloro che vogliono saperne di più, in una materia molto tecnica e complessa come quella della previdenza complementare, il nostro sito dedicato www.tfr.gov.it oltre al numero verde 800.196.196.

È importante che il lavoratore possa essere messo in condizione di scegliere e di determinare quindi con consapevolezza il proprio futuro. L'adesione a una forma di previdenza complementare comporta la scelta, da parte dei lavoratori, di investire sui mercati finanziari, con la conseguente assunzione di qualche rischio, che può essere immunizzato dall'orizzonte temporale di lungo periodo, insito nel risparmio previdenziale. Il lavoratore dovrà, guidato da chi istituzionalmente è demandato alla gestione delle risorse dei fondi pensione, nel corso della attività lavorativa, consolidare la propria posizione per avere alla fine una prestazione previdenziale integrativa.

In questo senso va la realizzazione di questa pubblicazione in collaborazione con «Il Sole-24 Ore» che contiene le risposte ai quesiti che sono stati posti dai lettori attraverso anche il sito internet in occasione del «Tfr day» del 5 febbraio. Questo aiuterà sicuramente i lettori a ritrovare nelle risposte fornite anche le proprie situazioni. È fondamentale fornire ai lavoratori interessati il quadro complessivo in modo che la scelta sia ponderata e tenga conto di tutte le possibili soluzioni.

* Ministro del Lavoro e della previdenza sociale

Lavoratori dipendenti in bilico tra fondi e azienda

**Alfredo Casotti
Maria Rosa Gheido**

■ Dirottare il Tfr futuro verso i fondi pensione oppure mantenerlo in azienda? È questa la domanda che oltre 11 milioni di lavoratori dipendenti del settore privato si stanno facendo dopo che la riforma della previdenza complementare — contenuta nel decreto legislativo 252/05 in vigore dal 1° gennaio 2007 — ha introdotto la possibilità di scegliere la destinazione del trattamento di fine rapporto "maturando". Resta invece fuori dalla riforma il Tfr maturato fino al 31 dicembre 2006, che rimane in azienda e continua a essere gestito con le regole applicate finora.

Le principali novità della riforma sono l'omogeneizzazione e la confrontabilità delle forme di previdenza complementare, finalizzate a facilitare la libera e volontaria adesione, e la possibilità di costruirsi una pensione complementare anche con il solo conferimento del Tfr; in questo senso, tutti i fondi, autorizzati dalla Covip a raccogliere il risparmio previdenziale, possono essere destinatari del Tfr maturando dal 1° gennaio 2007.

La scelta esplicita

La scelta può essere effettuata esplicitamente entro il 30 giugno 2007, se il lavoratore era già in azienda al 31 dicembre 2006, o entro sei mesi dalla data di assunzione, se è successiva al 1° gennaio 2007. Il lavoratore può decidere di destinare il Tfr maturando a una qualsiasi forma di previdenza complementare, liberamente scelta, e deve comunicare l'opzione al datore, utilizzando i modelli ufficiali messi a punto dal ministero del Lavoro: Tfri, riservato a chi era già in azienda al 31 dicembre 2006, e Tfri2, dedicato ai neo-assunti dal 1° gennaio 2007.

Sempre entro il 30 giugno 2007, se era già in azienda al 31 dicembre 2006, o entro sei mesi dall'assunzione, se successiva, il lavoratore può invece decidere di lasciare il Tfr futuro in azienda; anche in questo caso, deve comunicare al datore la sua scelta, utilizzando i modelli Tfri o Tfri2. La decisione di lasciare il Tfr in azienda può essere revocata in qualsiasi momento, mentre l'opzione per la previdenza complementare è irreversibile.

 **SU INTERNET**

Il Sole 24 ORE 

Una guida per la scelta

■ Sul sito del Sole-24 Ore le principali novità della riforma del secondo pilastro e un percorso guidato per decidere la destinazione del Tfr. Inoltre, il «software di calcolo»: una simulazione che consente di calcolare il Tfr presunto di quando si andrà in pensione

 www.ilsole24ore.com/tfr

La decisione va comunicata esplicitamente entro sei mesi utilizzando i modelli «doc» Tfr1 o Tfr2 Altrimenti scatta il silenzio assenso per il secondo pilastro

Il silenzio assenso

Per il lavoratore che, entro il 30 giugno 2007 o entro sei mesi dalla data dell'assunzione non esprime alcuna volontà, scatta il cosiddetto «silenzio assenso»: dal mese successivo, il datore versa il Tfr futuro alla previdenza complementare. A quale fondo? Alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali, a meno che non sia intervenuto un diverso accordo aziendale tra le parti che prevede la destinazione del Tfr a un'altra forma pensionistica complementare collettiva (questo accordo deve essere notificato dal datore al lavoratore, in modo diretto e personale). Se sono presenti più forme pensionistiche complementari, il Tfr maturando è trasferito, salvo diverso accordo aziendale, a quella alla quale ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda. Solo se queste modalità non sono applicabili, il datore di lavoro trasferisce il Tfr maturando alla forma pensionistica complementare istituita presso l'Inps (FondInps).

I modelli

I modelli per la scelta (Tfr1 e Tfr2) — allegati al decreto interministeriale Lavoro-Economia del 30 gennaio 2007 che ha attuato il comma 765 della Finanziaria 2007 (legge 296/06) — sono divisi in più sezioni: ciascuna è riservata a lavoratori con determinati requisiti che, quindi, possono fare scelte differenti. A dividerli, è la data di inizio (prima del 29 aprile 1993 o dopo il 28 aprile 1993) dell'attività lavorativa obbligatoriamente assicurata ai fini pensionistici. Il lavoratore si considera già occupato al 28 aprile 1993 se, a quella data, era titolare di una posizione assicurativa presso un ente di previdenza obbligatoria, pubblica o privata; non rilevano interruzioni o sospensioni, né la discontinuità nella contribuzione.

Nuovi iscritti

I dipendenti che hanno iniziato a lavorare dopo il 28 aprile 1993 si possono dividere in due categorie: già iscritti a

un fondo e non iscritti a un fondo. I lavoratori che sono stati iscritti per la prima volta a una forma di assicurazione generale obbligatoria dopo il 28 aprile 1993 e che, al 31 dicembre 2006, sono iscritti a un fondo pensione negoziale al quale versano l'intero Tfr non devono operare alcuna scelta. Infatti, l'articolo 8, comma 3 del decreto legislativo 124/93 prevede che i lavoratori la cui prima occupazione è successiva all'entrata in vigore del decreto, se aderiscono a un fondo pensione negoziale, devono versare a questo tutto il Tfr che maturerà dopo l'iscrizione. A questi lavoratori non occorre fornire alcuna informativa.

Invece, i dipendenti che hanno iniziato a lavorare dopo il 28 aprile 1993 e che non sono iscritti a un fondo negoziale rientrano fra i destinatari dell'informatica e sono chiamati a scegliere la destinazione del Tfr.

Vecchi iscritti

I dipendenti obbligatoriamente assicurati prima del 29 aprile 1993 hanno una possibilità di scelta più articolata. Se già iscritti a un fondo negoziale cui versano una quota del Tfr possono conferire allo stesso fondo la quota residua, oppure lasciarla in azienda. In quest'ultimo caso, se l'azienda ha almeno 50 addetti, il residuo transiterà al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps. In caso di silenzio assenso, il residuo sarà versato al fondo al quale il lavoratore già aderisce.

Chi invece non è iscritto a un fondo negoziale può destinare tutto il Tfr futuro a un fondo, oppure versare il Tfr maturando alla previdenza complementare nella misura prevista dal contratto collettivo applicato in azienda (in assenza di previsioni, nella misura minima del 50%), o ancora di lasciare il Tfr maturando in azienda. In quest'ultimo caso, se l'azienda occupa almeno 50 dipendenti, il Tfr dovrà essere versato al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps. Mentre in caso di silenzio assenso, tutto il Tfr maturando sarà versato al fondo pensione di naturale destinazione.

La scelta sul Tfr

Domande&Risposte

1 L'opzione è facoltativa, ma scegliere conviene

È obbligatorio scegliere la destinazione del Tfr?

Non è un obbligo, ma è certamente consigliabile farlo. Entro sei mesi (dal 1° gennaio scorso per i lavoratori in forza al 31 dicembre 2006 e dalla data di assunzione per i neoassunti dal 1° gennaio 2007) si deve scegliere se mantenere in azienda il proprio Tfr maturando (le regole per le quote maturate fino alla scelta restano quelle del passato) o se destinarlo al finanziamento della pensione "di scorta". Se il lavoratore non si esprime nei termini, l'azienda verserà automaticamente il Tfr alla previdenza complementare.

2 L'adesione ai fondi è «libera e volontaria»

È obbligatorio aderire a una forma pensionistica complementare?

No. L'adesione alle forme pensionistiche complementari è, in base all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 252/05, libera e volontaria. Di conseguenza i potenziali destinatari delle forme pensionistiche complementari possono liberamente decidere anche di non aderire ad alcuna forma. Il principio della libertà di adesione opera anche nel caso del conferimento tacito del Tfr: in questo caso il silenzio del lavoratore dipendente si considera come una implicita manifestazione di volontà di adesione alla forma pensionistica complementare collettiva di riferimento.

3 Sei mesi di tempo per la decisione

Entro quale data i lavoratori dipendenti devono effettuare la scelta in merito alla destinazione del Tfr?

La scelta se mantenere in azienda il Tfr ovvero destinarlo a una forma pensionistica complementare deve essere effettuata: entro il 30 giugno 2007 per i lavoratori già in attività di servizio alla data del 1° gennaio 2007; entro sei mesi dalla data di assunzione se questa è successiva al 1° gennaio 2007, nel caso in cui il lavoratore non abbia già espresso la propria volontà in ordine al conferimento del Tfr in relazione a precedenti rapporti di lavoro.

4 Coinvolti i dipendenti privati senza alcuna eccezione

Faccio parte di un'azienda con 13 dipendenti, sono stato assunto a tempo indeterminato il 5 gennaio 2007 con contratto del settore commercio. Il mio Tfr resta obbligatoriamente in azienda o posso/devo scegliere?

Il Tfr non resta mai obbligatoriamente in azienda. Lei può decidere se conferire il Tfr maturando a una forma pensionistica complementare (fondo negoziale di categoria, fondo aperto, Pip di natura assicurativa), oppure se lasciarlo in azienda. Consideri che per i lavoratori del settore commercio operano i seguenti fondi negoziali di categoria: Fonte, se si applica il contratto Confcommercio, Marco Polo, se si applica il contratto Confesercenti, Previcooper, se si applica il contratto della distribuzione cooperativa.

5 Il numero di addetti non incide sull'opzione

Sono un dipendente di un'azienda che ha 26 addetti. Vorrei sapere se vale anche per me la scadenza del 30 giugno 2007 per decidere di destinare il Tfr maturando a una forma pensionistica complementare, oppure se io, lavorando presso una ditta con meno di 50 dipendenti, posso decidere in qualsiasi momento che cosa fare del mio Tfr.

Le dimensioni dell'azienda non incidono sul momento della scelta sulla destinazione del Tfr che deve essere effettuata entro il 30 giugno 2007 da tutti i dipendenti in forza al 31 dicembre 2006. I lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2007 avranno sei mesi di tempo per manifestare la propria scelta. Se la scelta non viene manifestata entro il 30 giugno — o entro sei mesi dalla data di assunzione, per gli assunti dal 1° gennaio 2007 — scatterà il meccanismo dell'adesione tacita al sistema di previdenza complementare. L'adesione alla previdenza complementare non è revocabile, mentre, al contrario, coloro che optano per mantenere l'attuale regime di Tfr potranno aderire alla previdenza complementare in qualsiasi momento.

6 Un «salvagente» per il contributivo

Lavoro dal 1990 in un'azienda che ha quattro dipendenti. Vorrei sapere se il mio Tfr rimane invariato o se devo effettuare l'opzione. È vero che la mia pensione obbligatoria sarà più che dimezzata rispetto a quelle attuali?

Lo scopo della riforma è agevolare proprio quei soggetti che, alla data del 31 dicembre 1995, non avevano raggiunto almeno 18 anni di contribuzione per avere diritto al calcolo della pensione con il sistema "retributivo". A tutti coloro che non avevano questi requisiti, la pensione verrà calcolata con il sistema "contributivo". E qui veniamo alla riforma: il versamento al fondo pensione dà la possibilità di accantonare importi che possono servire a integrare la pensione. A partire dal 1° gennaio 2007 e fino al 30 giugno, Lei dovrà decidere se versare il suo Tfr alla previdenza complementare oppure lasciarlo in azienda. Si fa presente che il Tfr lasciato in azienda avrà il rendimento previsto per legge, quello versato alla previdenza complementare si rivaluterà in base al rendimento degli investimenti.

7 L'inerzia del lavoratore porta alla complementare

Che cosa succede se il lavoratore dipendente non effettua alcuna scelta entro il termine previsto?

Scatta il meccanismo del silenzio assenso. Nel caso di un lavoratore già assunto al 31 dicembre 2006 che non abbia espresso alcuna volontà in merito al conferimento del Tfr entro il 30 giugno 2007, il Tfr maturando a partire dal 1° luglio 2007 viene conferito in maniera tacita al fondo pensione negoziale previsto dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro del soggetto in questione, o da accordi aziendali o, in mancanza di forme pensionistiche collettive, al Fondo pensione residuale istituito presso l'Inps. Nel caso di lavoratore assunto dopo il 31 dicembre 2006 che non abbia già effettuato alcuna scelta in ordine al conferimento del Tfr in relazione a precedenti rapporti di lavoro e che non abbia espresso alcuna volontà in merito al conferimento del Tfr entro sei mesi dalla data di assunzione, il Tfr maturando alla fine del semestre viene conferito in maniera tacita, con le stesse modalità di cui sopra.

8 La destinazione del Tfr ai fondi non ammette dietrofront

La scelta di conferire il Tfr a una forma pensionistica complementare è revocabile?

No, la scelta di destinare il Tfr alla previdenza complementare è irrevocabile.

9 La decisione per l'azienda può essere modificata

La scelta di non conferire il Tfr a una forma pensionistica complementare è revocabile?

Sì, in un qualsiasi momento successivo.

10 Le somme accantonate non subiscono cambiamenti

Che cosa succede al Tfr già maturato in azienda alla data del 31 dicembre 2006?

Il Tfr già accantonato in azienda non viene assolutamente toccato e continua a essere gestito dal datore di lavoro secondo le attuali regole. La scelta riguarda solo il Tfr maturando, cioè il Tfr che matura a partire dal 1° gennaio 2007.

11

I contributi obbligatori spartiacque per la scelta

Che cosa si intende per lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 o nuovi iscritti?

I lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, data di entrata in vigore del decreto legislativo 124/93, sono coloro che anteriormente a questa data non avevano una posizione assicurativa già attiva presso un ente di previdenza obbligatoria, a prescindere dalla natura della gestione previdenziale alla quale sono stati versati i contributi. Questo dato rileva in ordine agli obblighi contributivi e, in particolare, consente di determinare la percentuale di Tfr da destinare al finanziamento della previdenza complementare.

12

Il peso dei versamenti Inps alla data del 28 aprile 1993

Che cosa si intende per lavoratori di prima occupazione precedente al 28 aprile 1993 o "vecchi iscritti"?

I lavoratori di prima occupazione precedente al 28 aprile 1993, data di entrata in vigore del decreto legislativo 124/93, sono coloro che alla data suddetta avevano già una posizione assicurativa attiva presso un ente di previdenza obbligatoria, a prescindere dalla natura della gestione previdenziale alla quale sono stati versati i contributi. Questo dato rileva in ordine agli obblighi contributivi e, in particolare, consente di determinare la percentuale di Tfr da destinare al finanziamento della previdenza complementare.

13

Per essere un «vecchio» iscritto basta una settimana di lavoro

Ci si può considerare "lavoratore assunto prima del 28 aprile 1993" anche se risulta una sola settimana di lavoro prima di quella data?

Sì, in questo caso ci si deve considerare lavoratore assunto prima del 28 aprile 1993.

14

Anche chi non ha già un fondo può optare per il conferimento

Chi è assunto prima dell'aprile 1993 e non è iscritto a nessun fondo può decidere di tenere il Tfr in azienda? Se si sceglie invece di destinare il Tfr al secondo pilastro, esistono vincoli sull'importo della quota da trasferire al Fondo?

La possibilità di optare per la previdenza complementare o per il mantenimento del Tfr in azienda riguarda tutti i lavoratori, a prescindere dalla data di iscrizione alla previdenza obbligatoria. Tuttavia, gli iscritti entro il 28 aprile 1993, se aderiscono alla previdenza complementare, possono destinarvi anche solo la quota prevista dalla contrattazione collettiva. Gli iscritti a partire dal 29 aprile 1993, invece, se aderiscono, devono obbligatoriamente destinarvi l'intero Tfr. Nel suo caso, quindi, se opta per la previdenza complementare, può devolvere anche la sola quota prevista dal suo Ccnl. La quota residuale, o l'intero Tfr non conferito a un fondo pensione rimane in azienda se la stessa ha meno di 50 dipendenti. In caso contrario, il Tfr maturando dal 1° gennaio 2007, ovvero la quota residuale non destinata al fondo complementare, dovrà essere versata mensilmente al fondo di Tesoreria dello Stato, gestito dall'Inps.

15

Chi versa già una parte del Tfr ha una doppia possibilità

I dipendenti di un'azienda con meno di 50 addetti già iscritti a un fondo dal 2001, con un versamento al fondo stesso del 2,1% del Tfr, devono compilare il modello per scegliere la destinazione?

I dipendenti già iscritti alla previdenza complementare che versano alla stessa l'intero Tfr non sono tenuti a compilare il modello. Viceversa, chi già versa solo una quota del Tfr è chiamato alla scelta sulla quota restante e potrà scegliere di lasciare il Tfr residuo maturando presso il datore di lavoro o di versarlo al fondo pensione a cui è già iscritto.

16

Le strade possibili per chi ancora non aderisce

Quali scelte può effettuare entro il 30 giugno 2007 in merito al Tfr maturando il lavoratore già occupato alla data del 28 aprile 1993 e non ancora iscritto a una forma di previdenza complementare?

Può scegliere tra:

- a) conferirlo al fondo pensione negoziale o a una forma pensionistica individuale nella misura del 100 per cento;
- b) conferirlo al fondo pensione negoziale o a una forma pensionistica individuale nella misura prevista dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o infine, in assenza di previsioni, nella misura minima del 50 per cento;
- c) non conferirlo ad alcuna forma pensionistica complementare. In questo caso il Tfr resta in azienda se questa occupa fino a 49 addetti, altrimenti viene versato al fondo di Tesoreria.

17

Doppia chance per il «vecchio» iscritto con la complementare

Quali scelte può effettuare entro il 30 giugno 2007 in merito al Tfr maturando il lavoratore già occupato alla data del 28 aprile 1993 e già iscritto alla forma di previdenza complementare negoziale prevista dal suo contratto collettivo di lavoro?

Può scegliere tra:

- a) conferire il Tfr ancora disponibile (cioè la quota che non viene ancora versata al fondo pensione) al fondo pensione negoziale al quale è già iscritto; il Tfr ancora disponibile maturando a partire dal 1° gennaio fino alla data in cui il lavoratore esprime la sua scelta resta in azienda a prescindere dal numero di addetti della stessa;
- b) non conferire il Tfr residuo al fondo pensione negoziale al quale è già iscritto: in questo caso, il Tfr resta in azienda se questa occupa fino a 49 addetti, altrimenti viene versato al fondo di Tesoreria a partire dal 1° gennaio 2007. Attenzione: il lavoratore in questione non può conferire il Tfr ancora disponibile a una forma pensionistica diversa da quella alla quale è già iscritto.

18

Le soluzioni consentite al nuovo iscritto senza fondo

Quali scelte può effettuare entro il 30 giugno 2007 in relazione al Tfr maturando il

lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 e non ancora iscritto al fondo pensione negoziale previsto dal proprio contratto collettivo?

Può scegliere tra:

- a) conferire tutto il Tfr a una forma pensionistica complementare (fondo pensione negoziale o forma pensionistica individuale); in questo caso, il Tfr maturando sarà versato alla forma pensionistica scelta a partire dalla data di adesione, mentre il Tfr maturato dal 1° gennaio fino alla data di adesione a una forma di previdenza complementare rimane in azienda a prescindere dal numero di addetti della stessa;
- b) non conferirlo ad alcuna forma pensionistica complementare: in questo caso il Tfr maturando a partire dal 1° gennaio resta in azienda se questa occupa fino a 49 dipendenti, altrimenti viene versato al fondo di Tesoreria.

19

Per i contratti da tre a sei mesi non vale il silenzio-assenso

Se l'assunzione è avvenuta dopo il 1° gennaio 2007 con contratto a tempo determinato superiore a tre mesi ma inferiore a sei, qual è il termine per decidere la destinazione del Tfr?

Il dipendente ha sei mesi di tempo per effettuare la scelta. Se il contratto è di durata inferiore, e se il lavoratore non decide entro il termine di durata del rapporto di lavoro, il suo Tfr sarà erogato normalmente da parte dell'azienda alla cessazione del rapporto di lavoro.

20

Per i neoassunti il semestre può partire da zero

Quali scelte può effettuare entro sei mesi dalla data di assunzione in relazione al Tfr maturando il lavoratore il cui rapporto di lavoro ha inizio in data successiva al 31 dicembre 2006?

In caso non abbia già espresso la propria volontà in ordine al conferimento del Tfr in relazione a precedenti rapporti di lavoro, può scegliere tra:

- a) conferirlo al fondo pensione negoziale o a una forma pensionistica individuale; in questo caso il Tfr maturando sarà versato alla forma pensionistica scelta a partire dalla data di espressione della scelta;
- b) non conferirlo ad alcuna forma pensionistica complementare: in questo caso il Tfr maturando a partire dalla data di assunzione resta in azienda se questa occupa fino a 49 addetti, altrimenti viene versato al fondo di Tesoreria.

21 Per le nuove assunzioni conta l'eventuale scelta già effettuata

Se il lavoratore ha un nuovo rapporto di lavoro successivo al 31 dicembre 2006, ha sei mesi di tempo per decidere dove destinare il suo Tfr maturando?

Solo se il lavoratore non ha ancora espresso la propria volontà in ordine al conferimento del Tfr. In caso contrario, verrà confermata l'espressione di volontà precedentemente effettuata.

22 Chi versa già tutto il Tfr non deve fare alcuna scelta

Che cosa deve fare il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 già iscritto al fondo pensione negoziale previsto dal proprio contratto collettivo?

Assolutamente nulla poiché non ha più Tfr disponibile presso il datore di lavoro dal momento che già lo versa integralmente al fondo pensione.

23 Il contributo volontario apre all'aiuto dell'azienda

Sono impiegato metalmeccanico (lavoratore dipendente dal 1° gennaio 1993). Entro il 30 giugno 2007 devo decidere la destinazione solo del Tfr maturando? O del Tfr maturando e dei contributi a carico dell'azienda? O, ancora, del Tfr maturando, dei contributi a carico dell'azienda e dei contributi a mio carico?

L'obbligo di fare la scelta è solo per il Tfr maturando. Se opta per l'adesione "completa" al fondo negoziale, quindi non solo con il conferimento del Tfr, potrà versare anche un contributo personale che normalmente (in base ai contratti) è la condizione indispensabile per ricevere anche il contributo aziendale.

24 Per le cessazioni nel semestre si liquida il "vecchio" Tfr

Come bisogna trattare il Tfr dei lavoratori che hanno chiuso il rapporto di lavoro o lo chiuderanno nel periodo di transizione (entro il 30 giugno 2007) e che non hanno effettuato alcuna scelta? Si può liquidare il loro Tfr al momento della cessazione?

Dal momento che i lavoratori in forza al 31 dicembre 2006 hanno sei mesi di tempo per effettuare la scelta di destinazione del proprio Tfr, chi dovesse cessare il rapporto di lavoro entro il 30 giugno 2007 senza aver deciso vedrà liquidato il proprio Tfr da parte dell'azienda. Si ritiene che anche per le aziende con più di 49 addetti, in queste situazioni il Tfr non debba essere versato al fondo di Tesoreria dell'Inps ma al contrario vada liquidato al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

25 L'interruzione a luglio 2007 non libera dall'opzione

Dopo la riforma del Tfr, se una persona lavora da poco più di un anno in una società e dovesse lasciarla a luglio 2007, può avere tutto il Tfr dovuto dall'azienda?

Dovrà (entro il 30 giugno 2007 o entro sei mesi dall'assunzione successiva al 1° gennaio 2007) scegliere di mantenere il Tfr in azienda. Così, al momento del licenziamento, il lavoratore percepirà l'intero trattamento maturato.

26 Il prospetto aziendale non vale per la decisione

Lavoro come impiegato in un'azienda con meno di 49 dipendenti con contratto Unionmeccanica Api. Vorrei sapere: se decido di tenere il Tfr in azienda, devo scegliere usando il modulo che mi dà l'azienda o devo scrivere tramite posta su carta semplice al mio datore di lavoro?

La scelta deve essere in ogni caso operata con la modulistica prevista dal decreto interministeriale del 30 gennaio 2007. In particolare, il modello Tfr1 da utilizzare per la scelta da parte dei lavoratori assunti entro il 31 dicembre 2006 e il modello Tfr2 per i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006. Questi moduli devono essere messi a disposizione dei lavoratori direttamente da parte dei datori di lavoro.

27 Al modulo «ufficiale» va aggiunto quello del fondo

Per aderire al fondo pensione basta compilare il modulo ad hoc predisposto dal ministero?

No. Al modulo deve essere allegata copia del modello di adesione alla forma di previdenza complementare scelta dal lavoratore.

28

Il pensionato Inps non può più aderire

Ci si può iscrivere a una forma pensionistica dopo essersi pensionati nel sistema di previdenza obbligatorio?

No. L'unica possibilità per i pensionati è quella di continuare a contribuire alla forma pensionistica complementare ma solo se si è maturato un anno di contribuzione prima del pensionamento.

29

La destinazione del Tfr non ammette vincoli

Se aderisco a un fondo pensione ma non verso il mio Tfr neanche in minima parte, posso decidere di versarlo a una forma diversa?

Sì.

30

Il tempo determinato non sfugge all'opzione

Sono stata assunta il 10 settembre 2006 con un contratto a tempo determinato di 18 mesi in una catena di supermercati. Devo scegliere la destinazione del mio Tfr? Rientro anch'io nella riforma?

L'obbligo di scelta ricade su tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, con esclusione dei lavoratori domestici. Il suo rapporto di lavoro subordinato rientra nella disciplina del Tfr anche se a tempo determinato.

31

Il lavoratore in Cigs resta subordinato

Ho 35 anni e lavoro da dicembre 1996 come impiegato presso un'azienda con meno di 50 dipendenti, con contratto del settore metalmeccanico. Per ora non ho ancora aderito ad alcun fondo pensione previdenziale integrativo. Dal 16 novembre 2006 la mia azienda è però in liquidazione: è stata aperta la procedura di concordato preventivo e, da quella data, io e molti altri colleghi siamo stati posti in

cassa integrazione straordinaria per un anno. Vorrei sapere se, come cassa integrato, posso effettuare io la scelta sulla destinazione del Tfr entro il 30 giugno, oppure devo effettuare la scelta entro sei mesi dalla data della nuova eventuale assunzione.

Lo status del lavoratore sospeso per intervento della Cigs è, comunque, quello del lavoratore subordinato, destinatario delle disposizioni sul Tfr previste dall'articolo 2120 del Codice civile. Dato che il rapporto di lavoro non è ancora cessato, il lavoratore può, entro il 30 giugno 2007, esprimere la propria scelta sul destino del Tfr maturando dal 1° gennaio 2007.

32

La Cigs non cambia la natura del trattamento

Per un dipendente in cassa integrazione straordinaria il Tfr matura presso l'Inps. Dal 1° gennaio 2007, che ne sarà del Tfr maturando? C'è l'obbligo di scegliere?

Il Tfr dei lavoratori in Cigs non cambia natura. L'articolo 2 della legge 464/72 prevede che, in caso di licenziamento dei lavoratori al termine del periodo di integrazione salariale, il datore di lavoro ha facoltà di chiedere il rimborso delle quote di Tfr maturate durante il periodo di intervento della Cigs stessa. Pertanto, il lettore deve manifestare la scelta sul conferimento del Tfr entro il 30 giugno 2007.

33

Più lavori part time ampliano la scelta

Se un lavoratore dipendente è titolare di più rapporti di lavoro part time, a quale forma pensionistica collettiva può aderire?

Può aderire a ciascuna forma pensionistica complementare di natura negoziale e collettiva prevista dai contratti collettivi di lavoro applicabili a ciascun rapporto di lavoro di cui è titolare. Può aderire inoltre a un fondo pensione aperto o a un piano individuale di previdenza; in questo caso, tuttavia, il lavoratore potrebbe non avere diritto alla contribuzione del datore di lavoro. Ovviamente sarà opportuno che il soggetto in questione valuti attentamente non solo i benefici ma anche i costi che conseguono all'adesione contemporanea a una pluralità di forme pensionistiche complementari.

34

Il lavoro interinale senza fondo di riferimento

Da molti anni il mio reddito è formato dai compensi che ricavo da tre tipi di lavoro: co.co.pro. per 15mila euro lordi, lavoro interinale (dipendente) per 5mila euro e prestazione professionale senza partita Iva per 4mila euro. È possibile cumulare il Tfr di questi tre redditi in un unico fondo?

Il contratto di co.co.pro. non prevede l'istituto del Tfr. Analoga situazione per quanto riguarda la prestazione di lavoro autonomo che, se professionale, presenta una delle caratteristiche tipiche dell'obbligo di aprire una partita Iva. Per quanto riguarda il lavoro interinale, è possibile destinare il Tfr a una forma pensionistica complementare (allo stato non sono state attivate forme collettive ad hoc per questi lavoratori, ma sarà possibile in ogni caso aderire a forme individuali).

35

Per i contratti a termine vale la regola generale

In caso di contratto a termine stipulato con un'agenzia di somministrazione lavoro, come ci si regola?

Per i contratti a termine, anche in somministrazione, si applica la regola generale prevista per gli altri lavoratori. Entro sei mesi dall'assunzione, o entro il 30 giugno 2007 per i rapporti già in essere al 31 dicembre 2006, il lavoratore dovrà esercitare la sua opzione. Se resta silente, il Tfr sarà versato al fondo di categoria, se esiste, o a FondInps.

36

Il tempo indeterminato rientra nella riforma

Da febbraio 2007 ho ottenuto il primo contratto di lavoro a tempo indeterminato dopo anni di partita Iva. La scelta sulla destinazione del Tfr tocca anche me?

Sì, anche Lei ha facoltà di scegliere se aderire a una forma pensionistica complementare o no entro sei mesi dalla data di assunzione. Al termine di questo periodo scatterà il meccanismo del silenzio-assenso.

37

I principi-base per gli addetti delle cooperative

Che cosa succede per chi lavora nelle

cooperative, anche senza scopo di lucro, e che quindi risulta come socio della cooperativa? Può scegliere la destinazione del Tfr? Se sì, valgono le stesse regole fissate per i dipendenti?

Se il rapporto di lavoro sottostante al rapporto sociale (in qualità di socio di cooperativa) è un rapporto di lavoro dipendente in riferimento al quale sussiste l'obbligo di effettuare gli accantonamenti del Tfr in base all'articolo 2120 del Codice civile, la scelta sulla destinazione del Tfr interessa anche i soci di società cooperative. In questo caso, valgono le stesse condizioni fissate per i dipendenti.

38

Durante il servizio civile non matura il Tfr

Prima del 2005 (anno di assunzione a tempo indeterminato) ho lavorato presso altre tre aziende con contratti a tempo determinato e co.co.co.. Come faccio a sapere il totale del Tfr che ho maturato? Posso trasferirlo al fondo pensione che sceglierò? E durante il servizio civile, che ho fatto al posto del servizio militare, ho maturato Tfr?

Le norme in esame non riguardano il Tfr pregresso ma solo quello maturato dal 1° gennaio 2007. In ogni caso, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non si applica la normativa inerente al Tfr. Se il lettore ha avuto in passato un regolare rapporto di lavoro a tempo determinato, il Tfr maturato è già stato corrisposto al momento della cessazione del contratto. Il servizio civile non è un rapporto di lavoro subordinato ed esula dalla disciplina sul Tfr.

39

Nessuna comunicazione nelle scuole pubbliche

Sono dipendente di un'azienda che opera nel settore autoferrotramviario dal 2001. Ma per tutto il 2007 sono in aspettativa lavorativa perché sto insegnando. A quale datore devo comunicare la scelta sulla destinazione del mio Tfr?

Dipende. Se insegna presso una scuola del settore pubblico, alla scuola non deve comunicare nulla perché la previdenza complementare del settore pubblico non è ancora operativa. Invece, se Lei è dipendente del solo settore privato, riceverà a breve l'informativa da ogni datore di lavoro e solo a questi dovrà comunicare la sua scelta.

Il decreto legislativo di riforma abbraccia anche Federambiente

Lavoro in un ente pubblico economico (Ater, ex Iacp) che da sempre è soggetto alla disciplina del Tfr (legge 297/82). Ai dipendenti, iscritti per la previdenza obbligatoria all'Inpdap, si applica il contratto Federambiente che prevede la possibilità di iscriversi al fondo

Prevambiente con contributi a carico del dipendente e dell'azienda e una quota del Tfr (in parte o tutto, a seconda della data di prima occupazione). Siamo convinti di rientrare nella normativa sulla previdenza complementare introdotta dal decreto legislativo 252/05. È vero?

Le confermiamo che ai dipendenti ai quali si applica il contratto collettivo nazionale Federambiente si applica integralmente il decreto legislativo 252/05.

Per il francese in Italia non cambiano i riferimenti

Sono francese e vivo in Italia dal 1994. In Francia lavoravo e versavo i contributi all'ente francese (dal 1988 al 1994). Sulla scelta per la destinazione del Tfr influisce la data di iscrizione alla previdenza obbligatoria, precedente o successiva al 28 aprile 1993. Vorrei sapere se la previdenza obbligatoria è solo quella italiana o anche quella straniera.

L'anzianità di iscrizione a forme di previdenza obbligatoria avvenuta nei diversi Paesi che compongono l'Unione europea è utile al cittadino comunitario per ottenere un unico trattamento pensionistico. Il decreto legislativo 252/05 offre, tra l'altro, scelte particolari sulla destinazione del Tfr ai lavoratori iscritti a forme di previdenza obbligatoria prima del 28 aprile 1993, data di nascita della previdenza complementare in Italia. Pur essendo il lettore cittadino francese, e pertanto non influenzato dalla data di nascita della previdenza complementare italiana, ai fini della scelta della destinazione del suo Tfr maturando italiano, potrà comunque far valere l'iscrizione alla previdenza obbligatoria avvenuta in Francia nel 1988. Il trattamento riservato dalla disciplina sulla destinazione del Tfr ai soggetti che hanno iniziato

un rapporto di lavoro soggetto a contribuzione obbligatoria prima del 28 aprile 1993 si pone infatti a prescindere dall'anzianità di iscrizione alle forme pensionistiche obbligatorie. Poiché la ratio della previdenza complementare è quella di sostegno alla previdenza obbligatoria e dato che l'anzianità previdenziale nello stato francese supporta il trattamento pensionistico italiano, non si ravvisano ostacoli ad avvalersi del requisito posseduto nella decisione che andrà ad assumere sul suo Tfr maturando.

Confine italiano per i frontalieri

Per chi lavora in Svizzera con permesso da frontaliere e contratto a tempo indeterminato valgono le stesse regole che si applicano a chi lavora in Italia?

Le regole italiane valgono se il lavoratore ha instaurato il rapporto di lavoro in Italia; in questo caso, entro il 30 giugno 2007, il lavoratore deve scegliere se versare il Tfr alla previdenza integrativa.

Il libero professionista non accantona il Tfr

I liberi professionisti possessori di partita Iva sono coinvolti nella scelta sulla destinazione del Tfr?

Il libero professionista, in quanto non lavoratore dipendente, non è coinvolto nella scelta sulla destinazione del Tfr, perché non esiste per lui alcun accantonamento di Tfr.

Il diritto di scegliere non entra nel pubblico

La fondazione nazionale "Carlo Collodi", ente morale riconosciuto avente natura giuridica privata, adotta per scelta propria il contratto degli enti locali pur gestendo come una qualsiasi azienda privata il trattamento di fine rapporto dei propri dipendenti. Dal 1992, in base alla legge 274/91, il 15 novembre 1991 ha scelto di aderire all'Inpdap. Rientra nell'attuale normativa del Tfr?

Se da un lato la posizione dei lavoratori sembra essere quella descritta, occorre tenere presente che necessita un requisito in più per l'immediata operatività della norma: occorre verificare la qualità del datore di lavoro. Solamente la qualifica di "lavoratore dipendente del settore privato" rende operabile il diritto di scegliere la destinazione del proprio Tfr. Nel caso delle pubbliche amministrazioni, però, occorre distinguere: anzitutto, le pubbliche amministrazioni in senso stretto sono escluse perché non accantonano a bilancio il Tfr del lavoratore e quindi non ne hanno la disponibilità. Gli enti pubblici economici e gli altri enti ex pubblici ora privatizzati hanno una duplice situazione: se il datore di lavoro non accantona il Tfr, si trovano nell'impossibilità di operare diversamente, se viceversa sono soggetti alla disciplina del Tfr, come sembra essere nel caso del quesito, i lavoratori potranno scegliere di devolvere il Tfr alla previdenza complementare. In pratica, se il datore di lavoro non è un ente pubblico in senso stretto, la normativa privata della previdenza complementare si applica a tutti i lavoratori che non hanno optato per la normativa Inpdap di accantonamento del trattamento di quiescenza all'istituto stesso. Alla luce delle considerazioni esposte, la normativa privatistica si può e si deve applicare sin da subito al caso del quesito.

45

Per le colf porte aperte ai fondi ma con propri versamenti

Le colf hanno il diritto di scegliere come

destinare il proprio Tfr? Se sì, la modalità è la stessa prevista dagli altri lavoratori?

Le colf possono aderire a un fondo pensione solo a livello individuale, versando i propri contributi. Sono invece escluse dalla normativa relativa al versamento del Tfr.

46

Le differenze tra i due nuovi fondi dell'Inps

Che differenza c'è tra il fondo di Tesoreria e FondInps?

Il fondo di Tesoreria per l'erogazione del Tfr, istituito presso l'Inps, non è un fondo pensione ma un fondo che serve a pagare il Tfr (che matura a decorrere dal 1° gennaio 2007) dei lavoratori che, essendo dipendenti da aziende con almeno 50 addetti, decidono di non conferirlo a forme di previdenza complementare. FondInps è invece un fondo pensione di previdenza complementare istituito dall'Inps dove verrano convogliati i Tfr di coloro che al termine dei sei mesi di scelta saranno silenti nel caso in cui non abbiano alcun fondo pensione negoziale di riferimento.

47

Fuori dalla riforma chi non ha il Tfr

A quali lavoratori non si applica la riforma sul conferimento del Tfr alla previdenza complementare?

La riforma non si applica a coloro che non hanno il Tfr, ai lavoratori domestici e ai dipendenti pubblici.

La scelta sul Tfr

Il modulo per gli assunti fino al 2006

Tfr1 / Prima facciata

È il modello riservato ai lavoratori assunti dalla loro azienda entro il 31 dicembre 2006. Il dipendente deve compilare solo la sezione che fa riferimento alla sua situazione

TFR 1

SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (articolo 8, comma 7, decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252)

MODULO PER I LAVORATORI ASSUNTI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2006

Il/La sottoscritto/a
nato/a a il codice fiscale
dipendente del ...

Compilare solo la sezione alla quale il lavoratore appartiene

SEZIONE 1

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva al 28 aprile 1993, che alla data del 31.12.2006 non versino il trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n.252/2005

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dal periodo di paga in corso alla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare, alla quale il sottoscritto ha aderito in data;

Allega: copia del modulo di adesione

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile. (1)

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro il 30 giugno 2007, il trattamento di fine rapporto che maturerà a decorrere dal 1° luglio 2007 verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare individuata ai sensi dell'articolo 8, comma 7, lettera b), del decreto legislativo n. 252/2005.

SEZIONE 2

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, che alla data del 31 dicembre 2006 versino una quota del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

- che venga confermata la destinazione del trattamento di fine rapporto al fondo pensione al quale il sottoscritto già aderisce alla data del 31 dicembre 2006 e al quale versa una quota del proprio trattamento di fine rapporto, nella identica misura prevista alla data della presente; (2)
- che venga conferita al fondo pensione al quale il sottoscritto già aderisce alla data del 31 dicembre 2006 e al quale versa una quota del proprio trattamento di fine rapporto, anche la quota residua del Tfr che maturerà a decorrere dal periodo di paga in corso alla data della presente.

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro il 30 giugno 2007, il trattamento di fine rapporto che maturerà a decorrere dal 1° luglio 2007 verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore ha già aderito alla data del 31 dicembre 2006 e a cui versa una quota del Tfr.

Assunti dopo il 28 aprile 1993

- Chi è stato assunto dopo il 28 aprile 1993 e non è iscritto a un fondo può decidere, barrando la prima opzione e allegando una copia del modulo di adesione al fondo, di destinare l'intero Tfr a una forma di previdenza complementare. Oppure, barrando la seconda opzione, può scegliere di lasciare il Tfr in azienda

Già iscritti al secondo pilastro

- I dipendenti assunti prima del 29 aprile 1993 e che, al 31 dicembre 2006, erano iscritti a un fondo al quale versano una parte del Tfr possono confermare il versamento al fondo della quota di Tfr già destinata (prima opzione) o decidere di destinare tutto il Tfr allo stesso fondo (seconda opzione)

SEZIONE 3

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, che alla data del 31 dicembre 2006 non versino il trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare e ai quali si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano la possibilità di conferire il TFR con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (1)
 - che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito nella misura del% prevista dai vigenti accordi o contratti collettivi, a decorrere dal periodo di paga in corso alla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data/....., fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (2)
- Allega: copia del modulo di adesione
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dal periodo di paga in corso alla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data/.....
- Allega: copia del modulo di adesione

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro il 30 giugno 2007, il trattamento di fine rapporto che maturerà a decorrere dal 1° luglio 2007 verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare individuata ai sensi dell'articolo 8, comma 7, lettera b), del decreto legislativo n. 252/2005.

SEZIONE 4

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, che alla data del 31 dicembre 2006 non versino il trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare e ai quali non si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano la possibilità di conferire il TFR con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005.

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (1)
 - che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito nella misura del% (3) a decorrere dal periodo di paga in corso alla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data/..... fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (2)
- Allega: copia del modulo di adesione
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dal periodo di paga in corso alla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data/.....
- Allega: copia del modulo di adesione

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro il 30 giugno 2007, il trattamento di fine rapporto che maturerà a decorrere dal 1° luglio 2007 verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare individuata ai sensi dell'articolo 8, comma 7, lettera b), del decreto legislativo n. 252/2005.

(1) Per i lavoratori occupati presso datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il TFR viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS, che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.

(2) Per i lavoratori occupati presso datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il TFR residuo viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.

(3) Tale misura non può essere inferiore al 50%.

Data _____

(firma leggibile)

Una copia del presente modulo è controfirmata dal datore di lavoro e rilasciata al lavoratore per ricevuta

Se esiste il fondo di categoria

- I lavoratori assunti prima del 29 aprile 1993 che operano in un settore nel quale esiste un fondo di categoria cui, però, non sono iscritti possono: lasciare il Tfr in azienda (prima opzione), destinare una parte del Tfr a un fondo pensione (seconda opzione), versare tutto il Tfr a un fondo (terza opzione). Il Tfr di chi non sceglie entro il 30 giugno 2007 viene integralmente versato al fondo di categoria

Se il fondo di categoria non c'è

- L'ultima sezione è riservata ai lavoratori il cui primo impiego risale a prima del 29 aprile 1993, che non sono iscritti a un fondo pensione e che operano in un settore nel quale non esiste un fondo di categoria. Le possibilità sono tre: lasciare il Tfr in azienda (prima opzione), destinarne una quota (non meno del 50%) a un fondo pensione (seconda opzione) o decidere di versare tutto il Tfr ai fondi (terza opzione). Chi opta per i fondi deve consegnare, allegandola al modello, una copia del modulo di adesione al fondo scelto

La scelta sul Tfr

Il modulo per gli assunti da gennaio

Tfr2 / Prima facciata

È il modello riservato ai dipendenti, anche con precedenti rapporti di lavoro, assunti da una nuova azienda dal 1° gennaio 2007 in poi

TFR 2

SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (articolo 8, comma 7, decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252)

MODULO PER I LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 31 DICEMBRE 2006

Il/La sottoscritto/a
nato/a a il codice fiscale
dipendente del

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro sei mesi dalla data di assunzione, il trattamento di fine rapporto che matura dal mese successivo alla scadenza di tale termine, verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare individuata ai sensi dell'articolo 8, comma 7, lettera b) del decreto legislativo n. 252/2005.

Compilare solo la sezione alla quale il lavoratore appartiene

SEZIONE 1

Per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva al 28 aprile 1993 con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data
Allega: copia del modulo di adesione
- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile. (1)

SEZIONE 2

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, ai quali si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano il conferimento del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare

con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (1)
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito nella misura del% prevista dai vigenti accordi o contratti collettivi, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (2)
Allega: copia del modulo di adesione
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data
Allega: copia del modulo di adesione

Assunti dopo il 28 aprile 1993

- I dipendenti che hanno iniziato a lavorare dopo il 28 aprile 1993 e che non hanno aderito al secondo pilastro possono conferire l'intero Tfr a un fondo (prima opzione) o lasciarlo in azienda (seconda opzione)

Se c'è il fondo di categoria

- I lavoratori assunti prima del 29 aprile 1993, che operano in un settore nel quale esiste un fondo di categoria al quale non sono iscritti possono: lasciare il Tfr in azienda (prima opzione), destinare ai fondi una quota del Tfr, fissata dagli accordi o dai contratti collettivi (seconda opzione), o versare ai fondi tutto il Tfr (terza opzione)

SEZIONE 3

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, ai quali non si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano il conferimento del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare

con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005.

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (1)
 - che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito nella misura del% (3) a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data fermo restando che la quota residua di Tfr continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (2)
- Allega: copia del modulo di adesione
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data
- Allega: copia del modulo di adesione

(1) Per i lavoratori occupati presso datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il Tfr viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS, che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.

(2) Per i lavoratori occupati presso datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il Tfr residuo viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.

(3) Tale misura non può essere inferiore al 50%.

Data _____

(firma leggibile)

Una copia del presente modulo e' controfirmata dal datore di lavoro e ritagliata al lavoratore per ricevuta

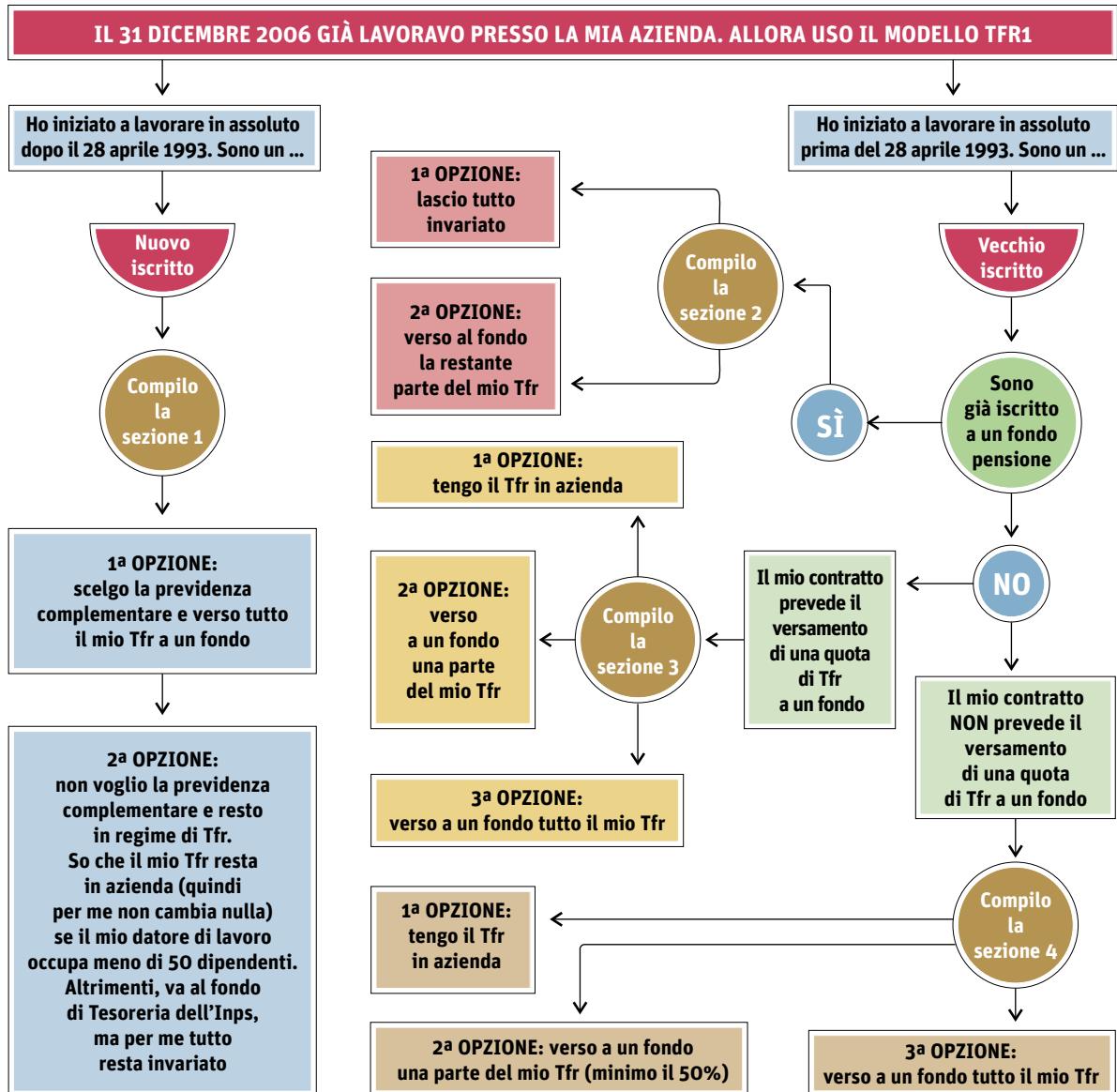
Se il fondo di categoria non c'è

- I dipendenti assunti prima del 29 aprile 1993, che non sono iscritti al secondo pilastro e che operano in un settore nel quale non esiste un fondo di categoria hanno tre possibilità: lasciare il Tfr in azienda (prima opzione), conferire una quota del Tfr (non meno del 50%) a un fondo (seconda opzione), oppure versare l'intero Tfr ai fondi (terza opzione). Il Tfr lasciato in un'azienda con almeno 50 addetti passerà al fondo di Tesoreria Inps, ma per il lavoratore non cambierà nulla

La scelta sul Tfr

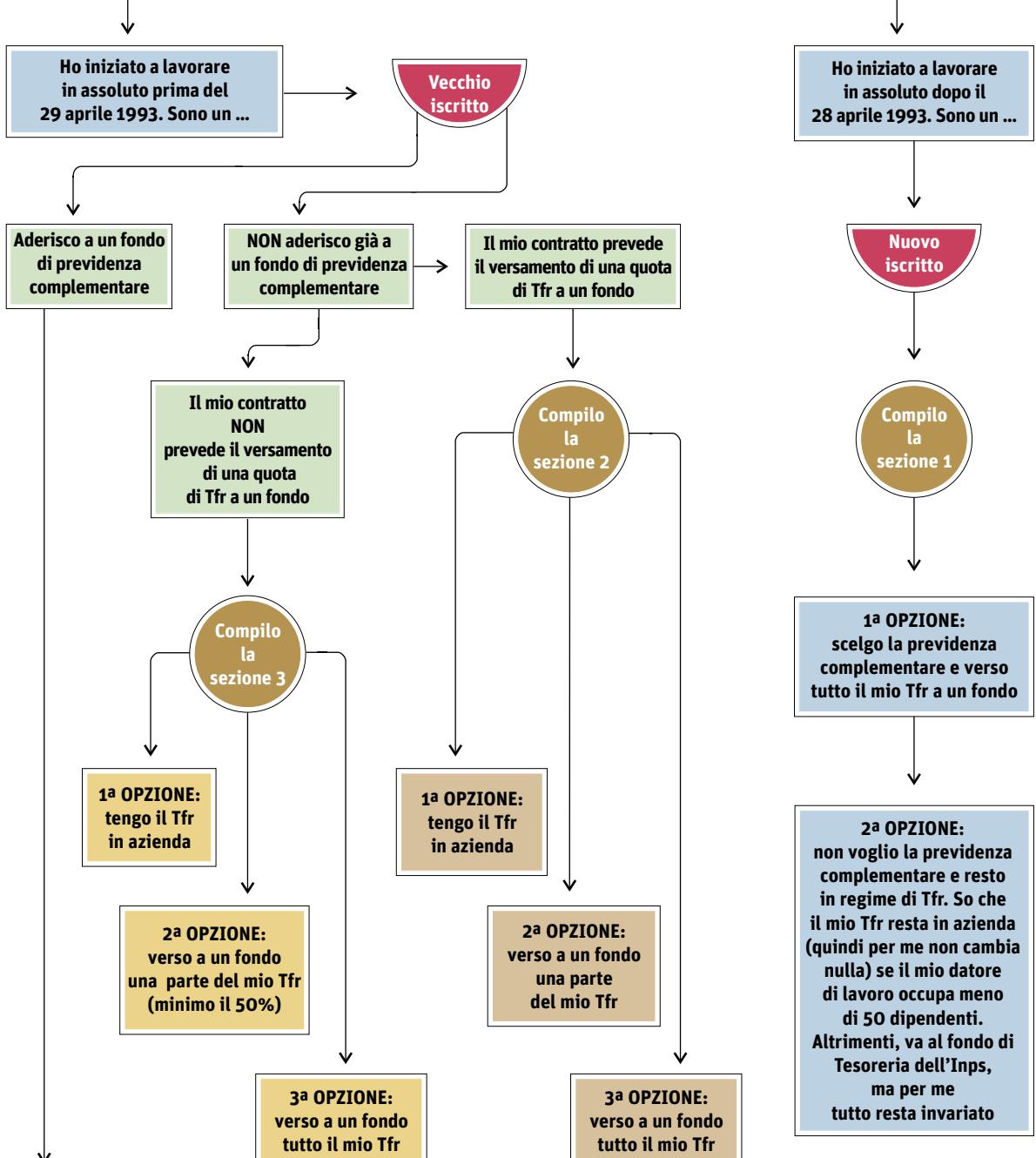
Il percorso per la compilazione

MODELLO TFR1



MODELLO TFR2

SONO STATO ASSUNTO NEL 2007 E NON HO SCELTO DURANTE I PRECEDENTI RAPPORTI DI LAVORO.
ALLORA USO IL MODELLO TFR2



Si ritiene che le sezioni 2 e 3 debbano essere utilizzate anche dai vecchi iscritti alla previdenza pubblica e già iscritti a un fondo pensione; in questo caso va riportata la data di iscrizione e (se possibile) la copia di adesione al fondo anche se di vecchia data.

Può trovarsi in questa situazione chi per effetto della cessazione del rapporto di lavoro non ha compilato il modello Tfr1 ma è comunque iscritto alla previdenza complementare e che dal 1^o gennaio 2007 viene riassunto presso un altro datore di lavoro il quale gli consegna il modello Tfr2. Si tratta di un adattamento perché i moduli sembrerebbero non aver considerato questa eventualità

La scelta sul Tfr

La sintesi

La novità

I lavoratori devono decidere se dirottare il Tfr ai fondi pensione o se lasciarlo in azienda

Gli interessati

I lavoratori dipendenti del settore privato

Gli esclusi

I lavoratori autonomi, i co.co.co. e i co.co.pro., i dipendenti pubblici, i lavoratori domestici e, in generale, i lavoratori che non hanno il Tfr

Da quando

La riforma della previdenza complementare è entrata in vigore il 1º gennaio 2007

Entro quando scegliere

Entro il 30 giugno 2007, se il lavoratore era già in azienda al 31 dicembre 2006, o entro sei mesi dall'assunzione, se questa è successiva al 1º gennaio 2007

Quale Tfr

La scelta riguarda il Tfr futuro. Quello maturato fino al 31 dicembre 2006 resta in azienda e continua a essere gestito con le "vecchie" regole

Quali fondi

Il Tfr può essere versato a un fondo di categoria, a un fondo aperto o a un piano individuale previdenziale

I modelli per lla scelta

I lavoratori devono compilare i modelli consegnati dal datore: Tfr1, riservato a chi era già in azienda al 31 dicembre 2006, o Tfr2, dedicato ai neo-assunti dal 1º gennaio 2007 in poi

La scelta per il fondo

La decisione è irrevocabile. Il dipendente, cioè, dovrà continuare a versare il Tfr alla previdenza complementare per tutta la sua vita lavorativa finché permangono i presupposti

La scelta per l'azienda

La decisione può essere rivista. In qualsiasi momento, cioè, il lavoratore può decidere di dirottare il Tfr ai fondi pensione

L'opzione per l'azienda

2

Chi lascia il Tfr al datore conserva la «liquidazione»

Giuseppe Maccarone

I dipendenti possono decidere di mantenere al Tfr la sua natura di retribuzione differita, lasciandolo in azienda. E se la decisione di versare ai fondi pensione il Tfr non ammette ripensamenti, quella di lasciarlo in azienda può essere rivista in qualsiasi momento.

Tempi e modi della scelta

I lavoratori che decidono di lasciare il Tfr in azienda devono comunicare esplicitamente la loro scelta all'azienda. Vale infatti il «silenzio assenso», in base al quale, se il lavoratore non si esprime, il Tfr andrà alla previdenza complementare (si veda il capitolo 4 di questo volume, dedicato alla non scelta).

I lavoratori hanno sei mesi a disposizione per effettuare la scelta sulla destinazione del Tfr. Per chi, al 31 dicembre 2006, già lavorava presso l'azienda, i sei mesi decorrono dal 1° gennaio 2007: così, la scelta deve essere effettuata entro il 30 giugno 2007. Mentre

per i nuovi assunti dal 1° gennaio 2007 in poi, il semestre diventa mobile: decorre cioè dalla data di assunzione e termina sei mesi più tardi.

L'opzione va espressa utilizzando i modelli che il datore di lavoro deve fornire ai dipendenti: Tfr1, riservato ai lavoratori che al 31 dicembre 2006 erano già dipendenti dell'azienda, e Tfr2, dedicato ai lavoratori assunti dal 1° gennaio 2007 in poi. Si tratta dei moduli ufficiali, messi a punto dal ministero del Lavoro e allegati al decreto interministeriale Lavoro-Economia del 30 gennaio 2007. Lo stesso decreto ha precisato che i lavoratori devono usare esclusivamente i moduli ufficiali per comunicare al datore la scelta sulla destinazione del Tfr. Resta quindi esclusa la possibilità di utilizzare altri moduli, eventualmente distribuiti dal datore di lavoro.

Cosa cambia per il lavoratore

La destinazione finale del Tfr lasciato presso il datore di lavoro cambia in base alle dimensioni dell'azienda. Se il



SU INTERNET

La riforma della previdenza

Sul sito del ministero del Lavoro e della previdenza sociale uno speciale sulla previdenza complementare. Nello specifico anche tutte le ultime notizie, aggiornate in tempo reale, sul Tfr, i fondi pensione, le agevolazioni fiscali



www.tfr.gov.it

Nelle aziende che hanno almeno 50 dipendenti, il maturando passa al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps

Ma è il datore a pagare anticipazioni e liquidazione

datore ha occupato mediamente nel 2006 meno di 50 lavoratori, continuerà a gestire il Tfr dei dipendenti che hanno deciso di non aderire alla previdenza complementare. Al contrario, se la media degli occupati al 31 dicembre 2006 è di almeno 50, il datore di lavoro mensilmente dovrà versare il Tfr che i dipendenti hanno deciso di lasciare in azienda al «Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto», cioè al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps.

Ma per il lavoratore che ha deciso di lasciare il Tfr in azienda e che, quindi, ha rifiutato la previdenza complementare, nulla cambia. Infatti, sia che il Tfr continui a essere gestito dal datore di lavoro, sia che venga trasferito al fondo di Tesoreria, al termine del rapporto di lavoro al dipendente sarà liquidato normalmente il Tfr. La rivalutazione del trattamento resta la stessa: gli importi accantonati continuano a essere rivalutati, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo Istat.

Le anticipazioni

Sul trattamento accantonato presso il datore di lavoro, il dipendente può continuare a ottenere gli anticipi indicati dall'articolo 2120 del Codice civile. Così, il lavoratore che ha almeno otto anni di servizio può chiedere un'anticipazione fino al 70% del trattamento accumulato per far fronte a spese sanitarie per terapie e interventi straordinari o per acquistare la prima casa, per sé o per i figli. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e l'importo viene detratto dalla liquidazione.

Anche l'interlocutore del lavoratore resta invariato. È previsto infatti che le domande di anticipazione continuino a essere presentate al datore di lavoro, anche per la parte di Tfr che è stata trasferita al fondo di Tesoreria; e sarà lo stesso datore di lavoro ad anticipare le somme, per poi rivalersi sul fondo. Restano fermi i limiti previsti dalla disciplina sul Tfr: il datore deve soddisfare ogni anno le richieste nel limite del 10% dei lavoratori che ne hanno diritto e, comunque, nel limite del 4% del totale dei dipendenti.

Ma le condizioni di miglior favore che l'azienda abbia introdotto nel concedere le anticipazioni andranno perse con il passaggio del Tfr al fondo di Tesoreria Inps. Infatti l'anticipazione del Tfr potrà essere concessa solo per le cause previste dall'articolo 2120 del Codice civile (spese sanitarie e acquisto della prima casa). Il lavoratore potrà, invece, usufruire delle altre condizioni di miglior favore riconosciute dal datore di lavoro (per esempio, anticipazione concessa in deroga all'anzianità di servizio oppure oltre il 70%).

Le tutele

Il Tfr che i dipendenti decidono di lasciare presso il datore di lavoro è garantito in caso di fallimento o di sottoposizione a un'altra procedura concorsuale dell'azienda. Le aziende sono infatti tenute a versare una percentuale contributiva mensile al Fondo di garanzia del trattamento di fine rapporto. Questo fondo serve proprio a tutelare tutti i lavoratori che, a causa del fallimento dell'azienda, rischiano di non ricevere il Tfr. In questo caso, su richiesta del lavoratore, il Tfr sarà comunque erogato dall'Inps per intero.

L'opzione per l'azienda

Domande&Risposte

48

La scelta per l'azienda può essere solo esplicita

Vorrei lasciare in azienda il mio Tfr futuro. Come faccio?

È necessario comunicare la decisione al proprio datore di lavoro, manifestando la volontà di lasciare il Tfr futuro in azienda. Questa manifestazione di volontà avviene, entro il termine del 30 giugno 2007, attraverso la compilazione del modulo Tfr1 che deve essere messo a disposizione di ciascun lavoratore da parte dal datore di lavoro, che, dopo la consegna da parte del dipendente, ne rilascerà copia controfirmata per ricevuta.

49

Nelle realtà fino a 49 addetti il trattamento non trasloca

Che cosa succede se si decide di non destinare il Tfr maturando a una forma pensionistica complementare e si lavora in un'azienda che occupa fino a 49 addetti?

Il Tfr futuro resta in azienda e nulla cambia rispetto alla situazione attuale.

50

Se ci sono almeno 50 addetti il maturando passa all'Inps

Che cosa succede se deciderò di non destinare il mio trattamento di fine rapporto maturando a una forma pensionistica complementare visto che lavoro in un'azienda che occupa almeno 50 addetti?

Il Tfr maturando a partire dal 1° gennaio 2007 viene

versato al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps per conto dello Stato.

51

Le regole per il calcolo del numero dei dipendenti

Come viene calcolato il numero di 50 addetti?

Il limite dimensionale viene calcolato considerando, relativamente ai lavoratori nei confronti dei quali sussiste l'obbligo di accantonamento del Tfr previsto dall'articolo 2120 del Codice civile, la media annuale dei lavoratori in forza nel 2006. In questo limite devono essere computati come una unità tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia di lavoro e dall'orario di lavoro, ivi inclusi quelli non destinatari del Tfr, a esclusione dei contratti part time che sono computati in base all'orario effettivamente svolto. Il lavoratore assente è escluso dal computo solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore e sia conteggiato quest'ultimo. Per le aziende che iniziano l'attività successivamente al 31 dicembre 2006, ai fini dell'individuazione del limite numerico, si prende a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività. L'eventuale versamento va eseguito a fine anno con la rivalutazione.

52

Il superamento della soglia non produce conseguenze

Che cosa succede se nel corso dello stesso anno l'azienda supera o scende al di sotto della soglia di 50 dipendenti?

Nulla, nel senso che si fa comunque riferimento alla

media annuale dei lavoratori, nei confronti dei quali sussiste l'obbligo di accantonamento del Tfr previsto dall'articolo 2120 del Codice civile, in forza nel 2006.

53 Il calcolo numerico resta congelato al 2006

Sono dipendente di un'azienda con un organico di 49 dipendenti. Se il dipendente sceglie di mantenere il Tfr in azienda, che cosa succede alle quote di Tfr maturande nel caso in cui l'azienda si trovi, in futuro o comunque dopo il 30 giugno 2007, con un organico pari o superiore a 50 dipendenti?

Anche se la sua azienda dovesse, nel prossimo futuro, arrivare ai 50 dipendenti, nulla cambierebbe rispetto alla situazione attuale. La legge infatti prevede che vale il numero dei dipendenti calcolato nel 2006.

54 Con il trasferimento all'Inps valgono le vecchie regole

In caso di versamento del Tfr al fondo di Tesoreria, per mancato conferimento del Tfr a una forma pensionistica complementare in un'azienda con almeno 50 dipendenti, che cosa cambia rispetto alla situazione attuale?

Cambia soltanto il soggetto che gestisce il Tfr maturando che non è più l'azienda, ma l'Inps per conto dello Stato. Tutto il resto non subisce alcuna modifica e continua a essere disciplinato dalle regole attuali.

55 La scelta con il modulo aziendale deve essere ripetuta

Che cosa devono fare i dipendenti che avevano già espresso la volontà di lasciare il proprio Tfr in azienda con la modulistica vecchia (quella distribuita prima dell'emanazione dei decreti ministeriali)? Devono compilare i moduli nuovi o no?

I decreti emanati nel mese di gennaio richiedono la compilazione dei moduli Tfr1 o Tfr2 anche se si è già espressa la propria scelta.

56 Il cambiamento di decisione non ha limiti temporali

Se scelgo di lasciare il Tfr nella mia azienda —

che ha più di 50 dipendenti — il mio Tfr confluirà nel fondo di Tesoreria istituito presso l'Inps. Potrò in futuro modificare questa scelta chiedendo all'azienda di destinare il Tfr al fondo negoziale al quale sono iscritto dal 2000? La parte dei fondi versata all'Inps fino ad allora resta all'Inps o viene trasferita al fondo di categoria?

Siamo in presenza di un lavoratore iscritto al fondo negoziale a partire dal 2000 e iscritto all'Inps prima del 29 aprile 1993, dato che versa al fondo una parte del suo Tfr. Se entro il 30 giugno 2007 decide di mantenere in azienda il residuo Tfr in maturazione dal 1° gennaio 2007, dato che l'azienda ha occupato in media nel 2006 almeno 50 dipendenti, il Tfr andrà versato al fondo di Tesoreria istituito presso l'Inps. Successivamente, il lavoratore potrà decidere (senza alcuna scadenza da rispettare) di dirottare il residuo Tfr (fino al 100%) al fondo negoziale. Il Tfr residuo maturato al 31 dicembre 2006 resterà in azienda; il Tfr residuo maturato dal 1° gennaio 2007 al mese precedente l'opzione resterà all'Inps; l'intero Tfr maturando dalla data dell'opzione in avanti andrà versato come contributo al fondo negoziale.

57 La nuova decisione vale soltanto per il futuro

Ho un contratto a tempo determinato. Se ora decido di lasciare il Tfr in azienda e il prossimo anno passo dal contratto a tempo determinato a quello a tempo indeterminato con la stessa azienda, posso aderire al fondo pensione?

La scelta di mantenere il Tfr in azienda può essere rivista in qualsiasi momento, ovviamente con effetto solo per il periodo successivo.

58 Irrevocabile solo la scelta per la complementare

Il lavoratore che sceglie di conferire il proprio Tfr a un fondo pensione non potrà più revocare la scelta nel corso del rapporto. In caso di nuovo rapporto di lavoro, il dipendente può decidere di lasciare il nuovo Tfr in azienda o la scelta precedentemente fatta lo vincola per tutta la sua vita lavorativa?

La scelta di aderire alla previdenza complementare è irrevocabile.

59

Possibile mantenere tutto il trattamento

Lavoro da 30 anni. Qual è la quota obbligatoria che devo destinare al fondo pensione? Posso trattenere tutto il mio Tfr in azienda?

Il lavoratore, iscritto alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993, può scegliere di versare alla previdenza complementare la quota di Tfr prevista dagli accordi aziendali o dal contratto collettivo nazionale applicato al proprio rapporto di lavoro. Se il Ccnl, o gli accordi aziendali, non prevedono il conferimento del Tfr, la quota trasferita non potrà essere inferiore al 50 per cento. Il lavoratore, in alternativa, può optare per mantenere l'attuale regime di Tfr: in questo caso, se dipende da un'azienda con almeno 50 addetti, il Tfr sarà trasferito al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps e sarà corrisposto dal datore di lavoro al termine del rapporto.

60

L'azienda metalmeccanica ha il fondo di categoria

Se decido di lasciare il Tfr maturando presso un'azienda con più di 50 dipendenti andrà in ogni caso al fondo Inps oppure, se l'azienda è convenzionata con il fondo del settore metalmeccanico Cometa, andrà al fondo?

L'azienda verserà il Tfr maturando nel conto di Tesoreria presso l'Inps e la gestione continuerà a essere effettuata dal datore di lavoro, anche se l'accantonamento finanziario è demandato all'Istituto. Il conto di Tesoreria non è da confondere con FondInps, il fondo pensione istituito presso l'Inps, al quale confluiranno gli accantonamenti delle imprese per cui il contratto collettivo nazionale non ha previsto un fondo negoziale. L'azienda che applica il Ccnl metalmeccanico per cui è previsto il fondo Cometa verserà a questo fondo gli accantonamenti del Tfr relativi ai dipendenti che sceglieranno di aderirvi.

61

Il trasferimento all'Inps avviene in automatico

La mia azienda ha più di 49 dipendenti. Posso scegliere la destinazione del mio Tfr o è automaticamente trasferito a fondi Inps o di categoria? E il Tfr maturato fino al 31 dicembre 2006 mi verrà erogato normalmente o verrà trasferito?

Certamente può scegliere se lasciare il Tfr all'azienda (e in questo caso, dato che la sua azienda ha almeno 50 dipendenti, verrebbe trasferito al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps) o trasferirlo al fondo di previdenza di categoria o a un fondo aperto. Il Tfr maturato fino al 31 dicembre 2006 resta presso la sua azienda e le sarà erogato normalmente al termine del suo percorso lavorativo con quell'azienda.

62

Quando il Tfr si divide tra azienda e fondo

Sono lavoratore dipendente dal 1992. Avrei deciso di lasciare il Tfr maturando alla mia azienda. Sono iscritto al fondo di categoria Cometa e ogni mese mi viene trattenuto sulla busta paga (se non erro nelle percentuali) il 2% più il 40% del Tfr per il fondo Cometa. Che cosa succede se ora scelgo di lasciare il nuovo Tfr all'azienda? È vero che proseguirà il versamento del 40% a Cometa, mentre il restante 60% verrà versato dalla ditta al fondo Inps?

Se l'azienda ha almeno 50 dipendenti e nel caso in cui Lei scelga di lasciare il Tfr residuo in azienda, il 60% del Tfr sarà destinato al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps e sarà corrisposto al lavoratore dal datore di lavoro al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Se, invece, il datore di lavoro ha meno di 50 dipendenti, il 60% del Tfr rimarrà in azienda.

63

La liquidazione del maturando è compito del datore di lavoro

Sono un dipendente di un'azienda privata (con più di 50 addetti) da 26 anni e per ora non ho aderito al fondo chiuso dei metalmeccanici Cometa. Se decido di lasciare il Tfr maturando a partire dal 1° gennaio 2007 all'azienda (che lo trasferirà all'Inps), al momento della cessazione del rapporto di lavoro per il raggiunto limite dell'età pensionabile o per altro motivo, sarà l'azienda o l'Inps a versarmi la liquidazione relativa al periodo successivo al 1° gennaio 2007?

Il decreto interministeriale del 30 gennaio 2007, all'articolo 2, comma 2, ha precisato che le prestazioni riferite al Tfr maturato dal 1° gennaio 2007 devono essere erogate dal datore di lavoro anche per la quota parte di competenza del fondo di Tesoreria gestito dall'Inps.

64

A fine rapporto l'azienda eroga le quote vecchie e nuove

Se lascio il Tfr maturando in un'azienda che ha più di 50 dipendenti, il Tfr residuo è trasferito al fondo gestito dall'Inps. Questo significa che, finito il rapporto di lavoro, il Tfr maturato dopo il 31 dicembre 2006 viene corrisposto dall'Inps, mentre il Tfr maturato fino al 31 dicembre 2006 viene corrisposto dal datore di lavoro? Se è così, allora non cambia nulla per il lavoratore! Ho capito bene?

Per mantenere il Tfr maturando presso il datore di lavoro nelle aziende con 50 e più dipendenti è necessario effettuare la scelta esplicita entro il 30 giugno 2007. Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro liquiderà tutto il Tfr, anche per la quota parte di competenza del fondo di Tesoreria gestito dall'Inps (la quota maturata dal 2007 in poi), compensando l'importo del Tfr liquidato con i contributi da versare all'Inps nel mese di erogazione.

65

Per il fondo di Tesoreria il datore si rivale sull'Inps

Lavoro da prima del 1993 ma non ho mai aderito alla previdenza complementare. Attualmente sono impiegata in un'azienda con più di 49 dipendenti e ho deciso di lasciare il mio Tfr in azienda. Vorrei sapere che cosa accade in caso di cambio di impiego: mi verrà liquidato l'intero Tfr, cioè sia la quota maturata prima del 31 dicembre 2006 che quella maturata dopo il 1° gennaio 2007?

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, verrà liquidato dall'azienda l'intero Tfr maturato. Sarà cura del datore di lavoro provvedere a recuperare dall'Inps il Tfr per la parte di competenza del fondo di Tesoreria.

66

Niente aiuti dall'impresa nel fondo di Tesoreria

Il contributo del datore di lavoro è valido anche se si sceglie di destinare il Tfr all'Inps? La mia azienda ha più di 49 dipendenti.

Il lavoratore non può scegliere di destinare il proprio Tfr all'Inps. Le opzioni disponibili sono due: la scelta esplicita (con la quale può decidere di conferire il proprio Tfr maturando alla previdenza complementare preferita oppure di mantenere il proprio Tfr in azienda) e la scelta tacita (con la quale decide di destinare il proprio Tfr alla previdenza complementare). In ognuna delle due opzioni la dimensione aziendale non rileva ai fini delle possibili scelte del lavoratore. Nel caso in cui il lavoratore, con forma esplicita, scelga di mantenere il proprio Tfr in azienda, allora nulla cambia, in quanto, a prescindere dal numero dei dipendenti (e quindi anche nel caso in cui l'azienda debba trasferire il Tfr al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps), la natura del Tfr non muta. In caso di interruzione del rapporto di lavoro il dipendente riceverà la liquidazione dal suo datore di lavoro (così come avveniva in passato) e non avrà nessun rapporto con l'Inps. Solo in caso di scelta tacita (il cosiddetto silenzio assenso) — e solo in mancanza del fondo pensione previsto dagli accordi collettivi o del fondo prescelto dalla maggior parte dei dipendenti, nel caso in cui l'azienda abbia aderito a più fondi previsti dagli accordi collettivi — opera il fondo residuale Inps (FondInps). In questo caso, il datore di lavoro non versa il contributo. Infatti il lavoratore ha diritto al contributo del datore di lavoro soltanto nel caso di adesione a una forma negoziale e collettiva di previdenza complementare e solo a condizione che decida di versare il contributo minimo a suo carico stabilito dal contratto o accordo collettivo di lavoro.

67

Nessuna penalizzazione per chi non vuole la complementare

Se decido di mantenere il mio Tfr in azienda, quando sarà il momento di richiederlo verrò penalizzato perché ho deciso di non destinarlo ai fondi pensione?

Il Tfr che resta effettivamente accantonato in azienda, come quello che deve essere versato dal datore di lavoro al fondo istituito presso l'Inps resta, a tutti gli effetti, Tfr. Restano, pertanto, immutate anche le regole della rivalutazione, che segue un suo andamento programmato.

68

La decisione non impedisce l'adesione a un «Pip»

Sono stata assunta dopo il 29 aprile 1993. Vorrei iscrivermi a un fondo pensione complementare senza conferire il Tfr

maturando al fondo e lasciarlo presso il datore di lavoro. È una scelta possibile? Oppure la scelta di aderire a una forma di previdenza complementare implica automaticamente il conferimento anche del Tfr maturando al fondo?

Non è possibile aderire a un fondo pensione negoziale senza versare il Tfr. È invece possibile aderire a una forma pensionistica individuale senza versare il Tfr maturando. Deve, in questo caso, comunicare al suo datore di lavoro esplicitamente che vuole mantenere il Tfr in azienda.

69 Il contributo aziendale non è soggetto a Irpef

Posso lasciare il mio Tfr in azienda e aderire a un Pip (piano individuale pensionistico) o a un fondo pensione aperto con contributi volontari? La mia azienda ha un numero di dipendenti inferiore a 50. Se il datore di lavoro dovesse contribuire con una percentuale sul mio reddito di lavoro, quale sarebbe per lui il vantaggio fiscale?

La scelta di mantenere il Tfr in azienda è del tutto compatibile con l'adesione, libera e volontaria, a un fondo pensione al quale versare solo il contributo a proprio carico. Un'eventuale adesione del datore di lavoro nasce da una contrattazione, anche individuale. Il datore di lavoro sui contributi e sul Tfr versati alle forme pensionistiche complementari ha vantaggi sia di natura contributiva sia di natura fiscale.

70 Il prospetto lo fornisce il datore di lavoro

Lavoro in uno studio di commercialisti da otto anni. Lo studio ha meno di 50 dipendenti. Vorrei lasciare il mio Tfr al mio datore di lavoro (non voglio aderire ad alcun fondo pensione). Mi sembra di aver capito

che, per comunicarlo al mio datore, dovrò utilizzare il modulo Tfr1: come?

Il modulo per la scelta inerente alla destinazione del Tfr deve essere fornito dal datore di lavoro. La lettrice dovrà compilare il modulo Tfr1 e, in particolare, la sezione 1, se è iscritta alla previdenza obbligatoria dopo il 28 aprile 1993; la sezione 3 o 4 (a seconda che il contratto collettivo nazionale applicato al proprio rapporto di lavoro preveda, o no, la possibilità di destinare il Tfr al fondo) se è iscritta alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993.

71 La corretta compilazione del modello ufficiale

Sono un dirigente in un'azienda del settore metalmeccanico, con più di 50 addetti, in regime di superbonus da luglio 2006. A fine 2007 andrò in pensione e non vorrei trasferire il Tfr maturando nel 2007 in alcun fondo. Ho fatto bene a compilare il modulo ministeriale Tfr1 nella sezione 4, barrando la prima opzione?

Il fondo negoziale applicabile al lettore, dirigente di azienda industriale, potrebbe essere il Previndai o il Previndapi, a seconda del contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro (Confindustria o Confapi). Entrambi i fondi prevedono la possibilità di versare una quota di Tfr. Per questo il lettore, non aderente al 31 dicembre 2006 alla previdenza complementare, non deve compilare la sezione 4 ma la 3.

72 Un fondo di garanzia contro i rischi di fallimento

Esistono rischi per il Tfr lasciato in azienda, se questa fallisce?

Il Tfr lasciato in azienda è garantito dal fondo di garanzia Inps, che interviene in caso di fallimento o altre procedure concorsuali.

L'opzione per l'azienda

La sintesi

Scelta esplicita

I lavoratori che vogliono lasciare il Tfr in azienda devono comunicare la decisione ai datori usando i modelli Tfr1 o Tfr2. Altrimenti, scatta il silenzio assenso per la previdenza complementare

Azienda con meno di 50 dipendenti

Il Tfr continua a essere gestito dal datore di lavoro

Azienda con almeno 50 dipendenti

Il datore di lavoro deve versare ogni mese il Tfr al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps

Verso la liquidazione

In ogni caso, alla fine del rapporto di lavoro, al dipendente sarà liquidato il Tfr come in passato

Rivalutazione

Le somme accantonate in azienda sono rivalutate al 31 dicembre di ogni anno con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% fisso e dal 75% dell'aumento dell'indice Istat. Le rivalutazioni sono assoggettate a imposta sostitutiva dell'11 per cento

Tassazione

L'aliquota media di tassazione del Tfr varia in genere dal 23 al 30 per cento. È determinata con riferimento agli anni di contribuzione e si applica sul reddito netto costituito dal totale accumulato durante il rapporto di lavoro, ridotto delle rivalutazioni

Anticipazioni

Dopo otto anni di lavoro, si può ottenere fino al 70% del Tfr accumulato per spese sanitarie o per acquistare la prima casa, per sé o per i figli

Cosa si perde

Le altre cause di anticipazione eventualmente ammesse dall'azienda si perdonano se il Tfr passa all'Inps

Tutele

Se l'azienda fallisce, il Tfr viene pagato ai dipendenti dal fondo di garanzia presso l'Inps

Esplicita o tacita: le due vie per il secondo pilastro

Nevio Bianchi
Barbara Massara

I lavoratori dipendenti del settore privato hanno due modi per destinare il Tfr a un fondo pensione: scegliendolo espressamente con i modelli Tfri e Tfr2 oppure non comunicando nulla, nei sei mesi di tempo concessi, al proprio datore di lavoro. Nel primo caso, però, hanno la possibilità di decidere a quale fondo trasferire il trattamento di fine rapporto maturando; nel secondo no: sarà il datore di lavoro a dirottarlo o al fondo di categoria (se esiste) o, in ultima ipotesi, a FondInps.

L'obbligo della scelta

L'elemento che più caratterizza la riforma della previdenza complementare è quindi la possibilità di scegliere espressamente la destinazione del proprio Tfr. Il vincolo è previsto dall'articolo 8 del decreto legislativo 252/05 che ha cambiato gli effetti dei comportamenti dei dipendenti rispetto all'adesione alla previdenza complementare. Mentre fino al 31 dicembre 2006 il lavoratore che non decide-

va nulla restava fuori dalla previdenza complementare, dal 1° gennaio 2007, se non deciderà, farà il suo ingresso, consapevolmente o no, all'interno della previdenza complementare. Il datore di lavoro dovrà infatti trasferire il Tfr maturando a un fondo pensionistico complementare.

In particolare, il lavoratore è invitato a esprimere in modo esplicito, entro il 30 giugno 2007 se era già in azienda al 31 dicembre 2006 o entro sei mesi dalla data di assunzione se successiva, le sue intenzioni sulla destinazione del Tfr. La decisione deve essere comunicata al datore di lavoro utilizzando i moduli ufficiali Tfri e Tfr2. Se la scelta di conservare in azienda il Tfr è revocabile, quella di destinarlo alla previdenza complementare non può invece essere ripensata.

Adempimenti ed effetti per i lavoratori

Se vuole destinare il Tfr alla previdenza complementare, il lavoratore deve comunicare al datore la propria scelta compilando e consegnando i moduli Tfri, riservato a chi era

@ SU INTERNET

Filo diretto con l'Inps

Sul sito dell'Istituto previdenziale è possibile consultare l'opuscolo sulla scelta del Tfr che verrà inviato a tutti i lavoratori italiani nei prossimi mesi. È anche possibile chiedere informazioni online accedendo al servizio «Inps Risponde» e inserendo tutti i dati richiesti



www.inps.it

Il Tfr dirottato al fondo contribuisce a formare la posizione individuale del lavoratore che poi determinerà la misura della pensione «di scorta»

già in azienda al 31 dicembre 2006, o Tfr2, dedicato a chi viene assunto dal 1° gennaio 2007. Ma per aderire alla previdenza complementare con il Tfr è anche necessario aderire al fondo pensione scelto. Così, insieme con il modello Tfr1 o Tfr2, il lavoratore deve consegnare al datore il modulo di iscrizione al fondo.

La scelta di conferire il Tfr decorre dalla data in cui è esercitata l'opzione, mentre i fondi potrebbero prevedere per il versamento dei contributi una decorrenza diversa.

Conseguenza diretta della decisione di aderire alla previdenza complementare destinando a un fondo pensione il Tfr è la sua "trasformazione": il Tfr cessa di avere forma e funzione di liquidazione di fine rapporto e diventa montante contributivo e, quindi, futuro trattamento pensionistico. In pratica il Tfr destinato al fondo pensione, insieme con gli eventuali contributi a carico del lavoratore e dell'azienda, contribuisce a formare la posizione individuale dell'aderente, cioè quella con cui saranno pagate le future pensioni complementari e le ulteriori prestazioni offerte dai fondi (per esempio, i riscatti e le anticipazioni). Così, per il Tfr maturato dal momento dell'adesione al fondo e versato dal datore di lavoro, il dipendente avrà come interlocutore il fondo stesso, al quale dovrà presentare le richieste di anticipazioni o di riscatto.

Altra conseguenza della scelta di destinare il Tfr alla previdenza complementare è che la decisione non può essere revocata: il lavoratore non potrà più cambiare idea sulla destinazione del Tfr, che dovrà essere per sempre conferito a una forma di previdenza complementare. Per questo il dipendente, se cambia datore di lavoro, è tenuto, in fase di assunzione, a comunicare la scelta sulla destinazione del Tfr già effettuata in passato, provandola per esempio esibendo il modulo Tfr, e a indicare la nuova forma pensionistica alla quale il datore di lavoro sarà tenuto a versare mensilmente il Tfr accantonato.

Scelta libera ma non troppo

Ma come va scelto il fondo pensione? La decisione è libera, personale e volontaria, ma può risentire delle scelte fatte in passato e di come si farà quella in futuro (se si opterà cioè per la modalità espressa o per quella tacita). La «libertà e volontarietà» è garantita anche dal fatto che la riforma attua la parificazione tra le diverse forme pensionistiche complementari dal punto di vista del finanziamento delle stesse (tutte possono ricevere il Tfr), delle prestazioni (tutte devono adeguarsi per offrire le prestazioni previste dal decreto legislativo 252/05) e infine attraverso la leva fiscale. Nella pratica, però, il lavoratore che entro sei mesi dal 1° gennaio 2007 (o dalla data di assunzione se successiva al 1° gennaio) deve scegliere in quale fondo pensione mettere il proprio Tfr, può incontrare condizionamenti. È il caso del dipendente di un'azienda privata, assunto prima del 29 aprile 1993, che ha scelto di versare il proprio contributo in un fondo di previdenza complementare collettivo: questo lavoratore ha già fatto la sua scelta e continuerà, quindi, a versare il Tfr maturando dal 1° gennaio 2007 a questa forma pensionistica. Ci sono inoltre condizioni che possono essere implicitamente imposte dagli accordi aziendali, nel caso in cui vincolino il versamento del datore di lavoro a favore del lavoratore di un contributo in un determinato fondo collettivo. In questo caso è evidente che il lavoratore, per poter fruire del vantaggio, sarà, implicitamente, condizionato nella sua scelta.

Infine, va anche sottolineato che il dipendente che sceglie in modo esplicito il fondo pensione ha più libertà rispetto al dipendente che effettua la scelta in modo tacito. Il Tfr del dipendente che non sceglie, infatti, va al fondo aziendale (se esiste), al fondo cui sono iscritti la maggior parte dei dipendenti e, se non è possibile neanche questa soluzione, a FondInps, il fondo istituito presso l'Inps. In definitiva, è la legge che sceglie per lui.

L'opzione per il fondo

Domande&Risposte

73 Doppia possibilità per la scelta del fondo

Come e in che termini è possibile scegliere di destinare il Tfr a un fondo pensione?

La scelta va fatta entro sei mesi che decorrono dal 1° gennaio 2007 (il termine è quindi il 30 giugno) per i lavoratori già in forza al 31 dicembre scorso e dal momento dell'assunzione per i neoassunti dal 1° gennaio di quest'anno. In entrambi i casi l'azienda fornisce i moduli per la scelta (Tfr1 nel primo caso, Tfr2 nel secondo). Per conferire il Tfr al fondo pensione esistono due possibilità: la scelta esplicita (con la compilazione e la riconsegna all'azienda del modulo) oppure tacita (con il silenzio assenso, e dunque senza che il lavoratore dia corso alla restituzione del modulo). In quest'ultimo caso, però, il Tfr andrà al fondo di categoria o, in ultima istanza, a FondInps.

74 Un ampio panorama delle Casse esistenti

Quali fondi pensione e di che tipo sono già operanti?

Il lavoratore può scegliere tra fondi pensione negoziali, cioè stabiliti dai contratti collettivi nazionali o aziendali, fondi aperti ad adesione collettiva, fondi aperti ad adesione individuale, contratti di assicurazioni sulla vita con finalità previdenziale.

75 Il fondo «chiuso» prende spunto dal contratto di categoria

Che cos'è un fondo pensione contrattuale o chiuso?

È un'associazione, senza scopo di lucro, istituita

attraverso un accordo contrattuale collettivo per garantire agli iscritti un trattamento previdenziale aggiuntivo a quello di primo pilastro.

Si definisce chiuso in quanto la partecipazione è limitata cioè chiusa ai soli lavoratori appartenenti alla categoria, azienda alla quale si applica il contratto collettivo.

La gestione finanziaria è affidata a gestori professionali (Sim, Sgr, assicurazioni e banche).

76 L'«aperto» consente anche l'adesione collettiva

Che cos'è un fondo pensione aperto?

Il Fondo pensione aperto è uno strumento previdenziale istituito da soggetti autorizzati (Sim, Sgr, assicurazioni e banche) nella forma di patrimonio separato e autonomo.

Ai fondi pensione aperti si può aderire individualmente o collettivamente.

L'adesione collettiva al Fondo pensione aperto avviene attraverso un contratto collettivo.

77 Il confine dei «preesistenti» è il 15 novembre 1992

Che cos'è un fondo pensione preesistente?

I fondi pensione preesistenti sono associazioni, senza scopo di lucro, istituiti prima del 15 novembre 1992.

Il decreto legislativo 252/2005 li regolamenta all'articolo 20 prevedendo, in taluni casi, obblighi di adeguamento ai modelli previsti per i fondi di nuova istituzione e, in altri, consentendo ai medesimi di operare in deroga alle regole del decreto medesimo.

78

I «Pip» si presentano con una doppia veste

Che cosa sono le forme pensionistiche individuali?

Le forme pensionistiche individuali possono essere attuate in due diverse forme: adesione individuale al fondo pensione aperto; contratti di assicurazione sulla vita (polizze vita uniformate).

79

Nessuna differenza tra adesione e iscrizione

C'è una differenza tra "adesione" e "iscrizione" a un fondo?

No, però occorre precisare che il conferimento del Tfr maturando alle forme pensionistiche complementari, sia in forma esplicita che tacita, comporta l'adesione/iscrizione alle forme stesse.

80

L'iter per la costituzione di una forma aziendale

Le forme pensionistiche possono essere istituite anche da accordi aziendali. Come si istituiscono?

L'accordo aziendale, normalmente, viene stipulato dalla rappresentanza sindacale aziendale, se esiste, con l'assistenza eventualmente del sindacato esterno. Nulla vieta al datore di lavoro di stipulare accordi aziendali con i dipendenti per regolamentare oneri diversi da quelli previsti dal contratto collettivo nazionale e, quindi, più favorevoli al lavoratore.

81

Il datore di lavoro vuole anche il modulo di adesione

Nel caso di assunti dopo il 28 aprile 1993 non iscritti a forme pensionistiche complementari, la scelta esplicita di conferire il Tfr a un fondo deve essere necessariamente accompagnata dall'iscrizione contestuale al fondo? Occorre produrre il modulo di iscrizione al fondo? Nel caso di silenzio-assenso, invece, il lavoratore risulterà iscritto senza aver prodotto il modulo di adesione al fondo?

Sì, in caso di esplicito conferimento del Tfr, il lavoratore dovrà consegnare anche il modulo di

adesione al fondo prescelto. Invece, in caso di silenzio assenso, premesso che, almeno 30 giorni prima della scadenza della scelta (quindi entro il 31 maggio 2007), il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore il fondo complementare al quale il Tfr sarà trasferito, al quale comunicherà i dati del lavoratore interessato al conferimento del Tfr.

82

Dal 1° luglio 2007 la raccolta dei contributi

Da quando è possibile raccogliere i contributi con riferimento alle nuove adesioni avvenute successivamente al 31 dicembre 2006?

Il versamento dei contributi e del Tfr in relazione alle nuove adesioni raccolte dopo il 31 dicembre 2006 è possibile solo dal 1° luglio 2007 anche con riferimento al periodo compreso tra la data di adesione e il 30 giugno 2007, sempre sotto la condizione che la forma pensionistica abbia ricevuto la necessaria approvazione da parte della Covip. Di questa situazione devono dare evidenza anche i moduli di adesione.

83

La scelta per il fondo non è revocabile

Un lavoratore che ha già esercitato l'opzione per la destinazione del 100% del Tfr a un fondo pensione di categoria può, tra qualche anno, modificare la propria scelta optando, per esempio, per la destinazione solo del 50% del Tfr allo stesso fondo?

No, la scelta è irrevocabile. Il lavoratore potrebbe avere la possibilità di sospendere il proprio contributo (non il versamento del Tfr) ma non può tornare a lasciare il Tfr (o parte di questo) in azienda. È invece reversibile la scelta di lasciare il Tfr (in tutto o in parte) in azienda: si può infatti iniziare anche successivamente a versarlo alla previdenza complementare.

84

Vietato rinunciare al fine previdenziale

È possibile, dopo l'adesione a una forma pensionistica complementare, recedere rinunciando completamente alla realizzazione delle finalità previdenziali?

No. L'adesione a una forma pensionistica

complementare comporta tendenzialmente la permanenza all'interno del sistema fino al momento del pensionamento ovvero fino al verificarsi di un evento (inoccupazione, invalidità, mobilità, cassa integrazione guadagni) che consente (alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla legge) il riscatto della posizione prima della quiescenza. Ciò significa, in altre parole, che successivamente all'adesione, se è possibile dopo almeno due anni di permanenza cambiare il mezzo (cioè la forma pensionistica complementare alla quale si aderisce) utilizzato per la realizzazione del fine (la costruzione della pensione complementare) non è possibile rinunciare al fine medesimo.

85 Il Tfr non può essere frazionato

Un dipendente il cui primo impiego risale a prima del 29 aprile 1993 che a oggi non ha aderito ad alcuna forma di previdenza complementare, può decidere di aderire al fondo di categoria versandovi la percentuale di Tfr minima prevista dall'accordo collettivo e con la restante parte di Tfr aderire a un fondo pensione aperto o a un piano pensionistico individuale?

Il versamento del Tfr non può essere frazionato su più forme di previdenza complementare.

86 Non è possibile destinare quote a un altro fondo aperto

Lavoro da 17 anni in un'azienda del settore metalmeccanico che ha più di 50 dipendenti. Ho aderito nel 1998 al fondo Cometa, al quale verso il 30% del Tfr. Volevo sapere se posso far confluire il restante 70% del Tfr a un fondo aperto. La scelta è revocabile? Cioè, posso successivamente decidere di destinare il 70% del Tfr a un altro fondo?

Il lavoratore, aderendo già a Cometa, può scegliere se versare allo stesso fondo il residuo Tfr oppure mantenerlo in azienda. In quest'ultimo caso, dato che il datore di lavoro occupa almeno 50 dipendenti, il residuo Tfr sarà trasferito al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps. La scelta di versare il residuo 70% al fondo Cometa non è revocabile, dunque non potrà successivamente destinare tale 70% a un'altra forma pensionistica.

87

Sull'aumento del contributo la parola al contratto

La mia prima occupazione risale a prima del 1993. Ora lavoro in una società che ha più di 200 dipendenti. Sono iscritto a un fondo integrativo di categoria da alcuni anni al quale verso il 33% del Tfr. Se decido di versare il restante Tfr a un fondo integrativo, posso scegliere in che percentuale o devo destinare il 100 per cento? Se posso scegliere la percentuale, il rimanente resta in azienda o viene versato automaticamente all'Inps?

Dato che lei è iscritto al fondo di categoria da una data antecedente al 29 aprile del 1993, ha la facoltà e non l'obbligo di destinare il restante Tfr al fondo integrativo di categoria. Se deciderà di mantenere in azienda il Tfr ancora a sua disposizione potrà fare una scelta esplicita tenendo presente che comunque l'azienda, occupando un numero di lavoratori pari ad almeno 50 dipendenti dovrà versare mensilmente gli importi di Tfr accantonati al fondo di tesoreria gestito dall'Inps. Il regime di questo Tfr accantonato però segue le normali regole di corresponsione al lavoratore all'atto della cessazione del rapporto come se fosse ancora in azienda. Per quanto riguarda la possibilità di incrementare la percentuale del Tfr a un'aliquota intermedia fra il 33% e il 100%, dipende dalle previsioni contrattuali del settore/azienda cui lei fa riferimento.

88

Le chance per l'iscritto prima dell'aprile '93

Sono iscritta alla previdenza complementare da prima dell'aprile 1993. Aderisco a un fondo pensione aziendale con i contributi mio e dell'azienda. Il regolamento del fondo prevede la facoltà di conferire una percentuale di Tfr variabile dallo 0% al 100% e finora c'è sempre stata la possibilità di cambiare questa percentuale di anno in anno. Posso versare al fondo l'intero Tfr maturando dal 1° gennaio 2007 o la scelta effettuata nelle percentuali di conferimento al 31 dicembre 2006 è vincolante?

Il dipendente iscritto alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993 che versa già una quota di Tfr a un fondo pensione può disporre del residuo Tfr: può scegliere se mantenerlo in azienda o versarlo al fondo pensione al quale già aderisce.

89

Il versamento decorre dalla data della scelta

Se esercito la scelta a favore del fondo nel mese di aprile, a decorrere da maggio il mio datore di lavoro verserà la quota di Tfr al fondo. Ma che ne sarà delle quote dal 1° gennaio 2007 al 30 aprile 2007?

Il versamento al fondo decorre dalla data di adesione. Per i lavoratori assunti entro il 31 dicembre 2006 le quote maturate dal 1° gennaio 2007 all'adesione rimangono in ogni caso in azienda.

90

Impossibile spezzare il Tfr tra azienda, Inps e fondo

Se un dipendente sceglie di conferire il Tfr alla previdenza complementare il 1° marzo 2007, l'arretrato da gennaio a febbraio rimane in azienda (se questa ha meno di 50 dipendenti) o confluisce all'Inps (se l'azienda ha almeno 50 addetti)? Oppure il dipendente a marzo può decidere di versare ai fondi anche il Tfr da gennaio a febbraio?

Se il dipendente, già assunto al 31 dicembre 2006, decide di conferire il Tfr alla previdenza complementare il 1° marzo 2007, il Tfr maturato fino alla data della decisione rimane in azienda a prescindere dal numero dei dipendenti. In questo caso, non è dovuto alcun contributo al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps.

91

La polizza del 1995 non apre al trattamento

Sono un lavoratore dipendente di un'azienda chimica con più di 50 dipendenti. Nel 1997 ho aderito al fondo di categoria Fonchim (verso già il 33% del Tfr). È vero che oggi l'unica opzione che ho è quella di versare il Tfr maturando residuo (quindi arrivare al 100%) al Fonchim? E se non è vero quali altre opzioni ho? Per esempio, avendo già sottoscritto un'altra assicurazione vita nel 1995, posso versare il Tfr maturando residuo all'assicurazione?

Lei ha due possibilità: versare il restante Tfr al Fonchim o mantenerlo in azienda. Non può versarlo a una forma pensionistica individuale. In ogni caso, la polizza da lei sottoscritta nel 1995 non è abilitata a ricevere il Tfr non potendo essere qualificata come una forma di previdenza complementare in base al decreto legislativo 252/05.

92

Al fondo di Tesoreria già dal 1° gennaio

Lavoro in un'azienda con più di 50 dipendenti, ma a breve, sicuramente entro il 30 giugno, verrò assunta da un'azienda che ha meno di 50 dipendenti (è un'azienda che fa parte del gruppo: non avrò la liquidazione ma faranno un passaggio diretto). Vorrei sapere che cosa accadrà al Tfr maturato fino al momento della scelta. Inoltre vorrei chiarezza sulla destinazione del tfr ai fondi.

Il Tfr maturato al 31 dicembre 2006 non è in alcun modo interessato dalla riforma e le sarà in ogni caso liquidato alla cessazione del rapporto secondo le regole ordinarie. Per quanto riguarda il Tfr maturando dal 1° gennaio 2007 in poi, lei è chiamata a sceglierne la destinazione: può lasciarlo in azienda o destinarlo alla previdenza complementare. Se sceglie di destinarlo ai fondi integrativi, il suo datore di lavoro, chiunque esso sia, sarà vincolato alla sua decisione e dovrà fare i versamenti a partire dalla data della sua scelta. Se non opererà alcuna scelta, Lei aderirà con modalità tacita al fondo negoziale a cui il datore deve versare il suo TFR, ovvero in mancanza di fondo negoziale a quello istituito presso l'Inps (Fondinps). Se infine sceglierà di lasciarlo in azienda, per lei praticamente non cambierà nulla, e il suo datore di lavoro sarà obbligato a versarlo al fondo di Tesoreria presso l'Inps (in questo caso sin dal 1° gennaio) se la media dei suoi dipendenti nell'anno 2006 è superiore alle 49 unità.

93

Niente opzione per chi versa già l'intero trattamento

Le opzioni a disposizione del lavoratore iscritto alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993 sono diverse a seconda

che sia iscritto o no a forme pensionistiche complementari al 1° gennaio 2007; perché la stessa cosa non è prevista anche per il lavoratore iscritto alla previdenza obbligatoria dopo il 28 aprile 1993? Mi spiego: il dipendente, che ha iniziato in assoluto a lavorare dopo il 28 aprile 1993, al 1° gennaio 2007 potrebbe essere già iscritto a forme pensionistiche complementari. Allora, scegliendo in modo esplicito o implicito, può decidere di destinare la quota residuale di Tfr maturando alla forma pensionistica alla quale già aderisce?

L'opzione non esiste per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria dopo il 28 aprile 1993, perché, se sono iscritti alla previdenza integrativa con conferimento del Tfr, devono già versare il 100% del Tfr al fondo. Invece, i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993 versano al fondo, in caso di adesione, il Tfr nella misura prevista dal contratto collettivo nazionale applicabile al rapporto di lavoro.

94 Le scelte precedenti non hanno influenza

L'anno scorso ho aderito a un Pip (piano individuale pensionistico). Ora che devo effettuare la scelta sulla destinazione del Tfr maturando, sono tenuto a destinarlo al Pip sottoscritto?

Lei potrà scegliere di trasferire il Tfr al Pip già in essere o a un'altra forma individuale o collettiva. La scelta precedente non condiziona l'attuale.

95 La corretta destinazione per l'iscritto a Telemaco

Sono stato assunto nel 2005. In seguito mi sono iscritto al fondo Telemaco. Ma dal 1995 ho costituito presso una banca una pensione integrativa. Il mio Tfr andrà automaticamente a Telemaco o devo chiedere all'azienda di destinarlo al fondo?

Se il lavoratore è iscritto alla previdenza obbligatoria dopo il 28 aprile 1993 non deve effettuare alcuna scelta, perché il Tfr risulta già integralmente versato al

fondo di categoria (Telemaco). Se, invece, è iscritto alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993, dovrà scegliere se confermare l'attuale percentuale di versamento del Tfr, oppure se destinare il residuo Tfr, tutto o parte, al fondo Telemaco.

96

La modulistica non regola tutte le situazioni soggettive

Sono dipendente di un ente industriale, vecchio iscritto (prima del 29 aprile 1993) alla previdenza obbligatoria, promosso da quadro a dirigente con effetto dal 1° gennaio 2007. Dopo la promozione ho aderito, dal 1° gennaio 2007, a Previndai, ma prima ero già iscritto a un altro fondo di previdenza complementare al quale destinavo una parte del mio Tfr. È mia intenzione destinare a Previndai tutto il Tfr maturando dal 1° gennaio 2007, ma nel modello Tfr1 non trovo una sezione che si riferisce alla mia situazione. Come posso manifestare al datore di lavoro la volontà di trasferire tutto il mio Tfr maturando dal 1° gennaio 2007 a Previndai, che non era il fondo complementare al quale aderivo al 31 dicembre 2006?

Essendo un lavoratore assunto dopo il 31 dicembre 2006 deve compilare la sezione 2 del modulo TFR2. In seguito, dopo aver aderito a Previndai potrà trasferire la sua posizione individuale maturata presso il precedente fondo pensione.

97

Il dipendente di azienda tessile non va al fondo del credito

Lavoro in un istituto di credito dove già esiste un fondo pensione al quale destinerò il Tfr. Il mio quesito è questo: mio marito lavora in un'industria tessile che ha più di 50 dipendenti e anche lui dovrà scegliere. Potrebbe aderire al mio fondo pensione e far confluire il suo Tfr nel mio fondo oppure è tenuto a scegliere tra il suo fondo di categoria e l'Inps?

L'adesione ai fondi di categoria è normalmente

riservata ai lavoratori dipendenti dalle aziende che operano in quel settore. Non è quindi possibile per suo marito, dipendente di un'industria tessile, aderire al fondo pensione del suo istituto di credito. Potrà scegliere tra l'adesione esplicita a un fondo aperto o a un piano individuale di previdenza o al fondo negoziale di categoria. In quest'ultimo caso, il suo datore di lavoro dovrà versare il contributo a suo carico eventualmente previsto, se anche il lavoratore sceglie di versare il proprio. Oppure, se suo marito decide di mantenere il Tfr in azienda, questo passerebbe al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps. In caso di silenzio, il datore di lavoro verserà la quota maturanda di Tfr al Fondo pensione negoziale, salvo diverso accordo aziendale.

98 Non si sceglie esplicitamente il fondo pensione dell'Inps

La mia categoria non ha un fondo pensione complementare. Posso dirottare il Tfr su un fondo complementare che non sia quello Inps?

Sì, il lettore può scegliere la forma di previdenza complementare che più gradisce. Il fondo complementare Inps (FondInps) raccoglie esclusivamente il Tfr inoptato: se, cioè, il lavoratore, entro il 30 giugno 2007, non esercita alcuna scelta sulla destinazione del Tfr e se, per il suo settore di attività, non è attivo un fondo pensione negoziale.

99 Statuto e regolamento influenzano la scelta

Ho iniziato a lavorare in assoluto prima del 29 aprile 1993. Ho aderito al fondo integrativo di categoria. La parte restante del Tfr maturando, se decido di devolverla sempre al fondo di previdenza complementare, va a fare cumulo con il restante capitale e quindi nello stesso comparto di appartenenza oppure viene relegato in un comparto differente?

In caso di adesione, esplicita o tacita, il residuo Tfr alimenterebbe lo stesso fondo negoziale al quale il lavoratore già aderisce. La scelta relativa al comparto dipende dalle regole del fondo di appartenenza: se è previsto che si possa alimentare un solo comparto, il

Tfr residuo andrà nel comparto della posizione in essere e si potrà poi scegliere di cambiare comparto in relazione alle regole del fondo. Se il fondo permette di suddividere la posizione su più comparti (nuova possibilità ammessa dalla legge), potrà destinare il Tfr residuo a un altro comparto.

100

La compilazione del modulo per vecchi assunti con fondo

Vorrei avere un chiarimento sulla compilazione del modulo per scelta sulla destinazione del Tfr. Sono un lavoratore già assunto al 31 dicembre 2006, iscritto alla previdenza obbligatoria e a quella complementare prima del 29 aprile 1993. Aderisco a un fondo chiuso negoziale che prevedeva per i vecchi iscritti la sola possibilità di versare contributi obbligatori e volontari, ma non il Tfr. In base alle norme recentemente approvate, questo fondo dovrà provvedere ad adeguare il proprio statuto e solo dopo queste modifiche potrà consentire anche ai vecchi iscritti di versare il Tfr ed eventualmente stabilire una percentuale minima. Ma il lavoratore che voglia oggi esprimere la propria scelta con il modulo Tfr1, quale sezione del modulo deve compilare?

Il lavoratore deve compilare la sezione 4 del modulo Tfr1.

101

La corretta modulistica nella cooperativa sociale

Sono una lavoratrice che ha iniziato a lavorare versando i contributi all'Inps nel giugno del 1987. Da giugno 2004 lavoro presso una cooperativa sociale in qualità di socia lavoratrice con contratto di lavoro di tipo subordinato. All'interno della cooperativa viene applicato il regolamento interno (possibilità prevista dalla legge 142/01), regolarmente depositato presso la direzione provinciale del lavoro. Il regolamento non prevede alcuna disciplina in materia di previdenza complementare e di

conferimento del Tfr. Il modulo previsto dal decreto per la scelta della destinazione del Tfr non mi sembra prevedere la mia casistica. Non rientro nella sezione 2 e nemmeno nella sezione 3. In che modo posso scegliere?

La lettrice dovrà compilare la sezione 4 del modello e, pertanto, decidere se mantenere l'attuale regime di Tfr o destinarlo, nella misura minima del 50%, a un fondo integrativo di propria scelta (fondo pensione aperto o Pip).

102 Il contratto collettivo decide sull'aiuto del datore

Lavoro in una società con meno di 50 dipendenti e senza fondo pensione di categoria. Se decido di destinare il mio Tfr a un fondo pensione ho diritto comunque al contributo dell'azienda? Se sì, in quale misura?

Il contributo del datore di lavoro è dovuto se il contratto collettivo, anche aziendale, lo prevede. Altrimenti, come nel suo caso, il datore di lavoro non è tenuto a versare il contributo.

103 La scelta vale anche per gli interinali

Se svolgo un lavoro interinale per un periodo di tempo (per esempio sei mesi), sono tenuto a versare il Tfr a una forma di previdenza complementare?

La scelta di destinare il Tfr alla previdenza complementare sussiste anche per i lavoratori interinali con le modalità previste per tutti i lavoratori che hanno diritto al Tfr. Visto che si tratta di una scelta e non di un obbligo, non si è tenuti ad aderire alla previdenza complementare (scelta irrevocabile) ma occorre comunque presentare al datore di lavoro, entro il 30 giugno 2007, i moduli ministeriali con la soluzione adottata. Vale la pena ricordare che la modalità tacita (silenzio assenso) comporta l'adesione a una forma di previdenza complementare.

104 Nella Onlus l'opzione è un po' più limitata

Che cosa devono fare i dipendenti delle

organizzazioni non a scopo di lucro? Non esiste un fondo di categoria né uno consigliato dall'azienda: possono solo scegliere i fondi aperti?

Il lavoratore può decidere di mantenere l'attuale regime di Tfr oppure destinare lo stesso a un fondo complementare aperto o a un'altra forma pensionistica individuale (piani individuali di previdenza).

105 Quando non si indossa la veste di già iscritto

Sono un dirigente al quale è applicato il contratto collettivo nazionale dell'industria tessile part-time e consulente aziendale con partita Iva. Ho già versato dei contributi a un fondo aperto come lavoratore autonomo. Adesso come dirigente sono considerato un lavoratore già iscritto ai fondi pensione o no?

No, perché non sono state destinate quote di Tfr.

106 La scelta del fondo rimane libera

Sono una dipendente già occupata al 28 aprile 1993 e che aveva aderito al fondo Cometa. Vorrei capire come si configura la mia posizione, considerato che a fine 2005 ho svincolato la mia quota maturata presso il fondo Cometa a favore di un fondo aperto (Previgest) senza più alimentarlo. Posso decidere, in base alla nuova legge sul Tfr, di alimentarlo (e in che misura) escludendo quindi di destinare il mio Tfr al fondo di categoria o all'azienda?

La lavoratrice può destinare il proprio Tfr al fondo Previgest. La scelta di aderire ai fondi è libera, così come è libera la scelta del fondo. Nel caso della lettrice, è possibile destinare il Tfr maturando al fondo prescelto nella misura prevista dai vigenti contratti o accordi collettivi o in misura integrale. Questa scelta deve essere esplicitata nel modulo Tfr1 sezione 3 che le deve essere messo a disposizione dal datore di lavoro. In caso di mancata manifestazione della volontà entro il 30 giugno 2007, il datore di lavoro trasferirà integralmente il Tfr maturando dal 1° luglio 2007 al fondo di categoria Cometa.

107

Via all'accordo aziendale se manca il fondo «chiuso»

Nel caso di un'azienda che applica un contratto collettivo nazionale relativo a un settore che non ha istituito il fondo complementare di categoria, con l'accordo aziendale è possibile aderire a un qualsiasi fondo chiuso? Se sì, il fondo deve recepire obbligatoriamente le iscrizioni o deve prima accettare l'adesione dell'azienda che ne fa richiesta?

Se non esiste un fondo negoziale per la categoria interessata, è possibile con accordo aziendale individuare un fondo pensione aperto cui possono aderire i lavoratori dell'azienda.

108

Il settore pubblico resta ancora alla finestra

Esiste una disciplina sulla destinazione del Tfr ai fondi pensione per i lavoratori pubblici o questa riguarda, al momento, solo i dipendenti di aziende private?

Allo stato attuale la riforma non è destinata ai lavoratori del settore pubblico che non possono, quindi, effettuare una scelta. Si ritiene che, trattandosi di un vasto numero di soggetti, ben

presto anche il mondo del pubblico impiego sarà interessato da una normativa simile a questa riforma che riguarda solo i lavoratori dipendenti di aziende private.

109

Le diverse possibilità in regime di superbonus

Ho 58 anni. Quest'anno percepisco il superbonus. Non voglio lasciare in azienda il Tfr che maturerà da quest'anno; invece, vorrei destinarlo a un fondo. Devo comunicare la mia decisione all'azienda o non devo fare nulla?

Il dipendente che ha un rapporto di lavoro in essere al 31 dicembre 2006 può esplicitare al suo datore la scelta sul proprio Tfr compilando il modello Tfr1. In questo caso, il lavoratore indicherà sul modello la forma di previdenza complementare prescelta e poi lo restituirà al datore, che dovrà riconsegnargli una copia controfirmata per ricevuta. Dal 1° luglio 2007, anche con riferimento al periodo compreso tra la data della scelta e il 30 giugno 2007, l'azienda provvederà a versare il Tfr maturando al fondo di previdenza complementare indicato dal lavoratore. In caso di mancata compilazione del modulo Tfr1 entro il 30 giugno 2007, il Tfr maturando dal 1° luglio 2007 verrà destinato dal datore di lavoro al fondo di categoria o, in mancanza, al fondo residuale istituito presso l'Inps (FondInps).

L'opzione per il fondo

La sintesi

Scelta esplicita

I lavoratori che vogliono dirottare il Tfr verso la previdenza complementare e scegliere un determinato fondo pensione devono comunicare la decisione ai datori usando i modelli Tfr1 o Tfr2

Silenzio assenso

Il Tfr viene dirottato alla previdenza complementare anche se i lavoratori non comunicano la scelta ai datori entro sei mesi, ma in questo caso il Tfr va alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi anche territoriali, a meno che non esista un accordo aziendale che individua un altro fondo. In caso di pluralità di fondi negoziali, va a quello cui aderisce la maggior parte dei lavoratori. Altrimenti, se non esiste fondo negoziale, il Tfr va a FondInps

Scelta irrevocabile

Sia in caso di scelta esplicita sia in quello di silenzio assenso, la decisione di versare il Tfr alla previdenza complementare è irrevocabile

Tempi dei versamenti

I datori di lavoro iniziano a versare il Tfr ai fondi non prima del 1º luglio 2007. Se la scelta per i fondi è esplicita, i versamenti decorrono dal mese della scelta. Se il lavoratore non sceglie, i versamenti partono dal settimo mese

Fondi di categoria o chiusi

Sono associazioni, senza scopo di lucro, istituite con i contratti collettivi, per garantire agli iscritti un trattamento previdenziale aggiuntivo a quello del primo pilastro. La gestione finanziaria è affidata a gestori professionali (Sim, Sgr, assicurazioni e banche). Possono aderire solo i lavoratori ai quali si applica il contratto collettivo che ha istituito il fondo

Fondi aperti

I fondi pensione aperti sono strumenti previdenziali istituiti da soggetti autorizzati (Sim, Sgr, assicurazioni e banche) nella forma di patrimonio separato e autonomo. Ai fondi pensione aperti si può aderire individualmente o collettivamente. L'adesione collettiva avviene attraverso un contratto collettivo, accordo collettivo, accordo plurimo e in via residuale anche attraverso un regolamento aziendale

Pip

Le forme pensionistiche individuali possono essere attuate in due diverse forme: adesione individuale al fondo pensione aperto; contratti di assicurazione sulla vita (polizze vita uniformate)

L'inerzia vale l'adesione alla «complementare»

I LIBRI



Capire i fondi pensione
 ■ «Capire i fondi pensione» di Alberto Brambilla (ed. Sole-24Ore) è un utile strumento caratterizzato dal taglio operativo. Il volume punta ad agevolare la comprensione di una materia fondamentale per le aziende e i lavoratori



www.shopping24.it

Giuseppe Maccarone

■ Può accadere che i lavoratori dipendenti del settore privato lascino passare i sei mesi a disposizione per scegliere senza comunicare ai datori la decisione di destinare ai fondi pensione o di lasciare in azienda il Tfr futuro. In questo caso, scatta il cosiddetto «silenzio assenso» per l'adesione alla previdenza complementare, una delle novità introdotte dal decreto legislativo 252/05.

Il silenzio assenso

Così, il lavoratore può anche non operare alcuna scelta. In pratica, dopo aver ricevuto dal datore di lavoro il modello ufficiale Tfr1 o Tfr2, che dovrebbe compilare per comunicare le sue decisioni, il dipendente lascia trascorrere l'intero semestre restando «silente» e senza esprimere alcuna volontà sulla destinazione del Tfr.

Le conseguenze del silenzio sono state regolate dal decreto legislativo 252/05. È l'articolo 8 a stabilire che il datore deve trasferire il Tfr maturando dei lavoratori silenti al secondo pilastro: il datore dovrà iniziare i versamenti dal mese successivo alla scadenza dei

sei mesi a disposizione per comunicare la scelta.

L'articolo 8 del decreto legislativo 252/05 indica anche le forme di previdenza complementare verso le quali il datore dovrà dirottare il Tfr dei lavoratori silenti. Si tratta della forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali, a meno che non sia intervenuto un diverso accordo aziendale che prevede la destinazione del Tfr a un'altra forma collettiva. Se esistono più fondi di settore, il Tfr maturando deve essere versato, salvo diverso accordo aziendale, a quello cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda. In mancanza di questi fondi, il datore di lavoro dovrà versare il Tfr maturando del lavoratore silente alla forma pensionistica complementare istituita presso l'Inps (FondInps). Per esempio, se un lavoratore, già in azienda al 31 dicembre 2006 e assunto con il contratto del settore metalmeccanico, non sceglie entro il 30 giugno 2007, il datore dovrà versare il Tfr maturando dal 1° luglio al fondo di categoria Cometa. Questo, a meno che

l'azienda, d'accordo con le rappresentanze sindacali, non abbia deciso di versare il Tfr dei lavoratori silenti a un altro fondo.

In ogni caso, il lavoratore dovrà essere informato sulla destinazione del suo Tfr: 30 giorni prima della fine del semestre, il datore di lavoro deve infatti comunicare al dipendente che non si è espresso in quale fondo finirà il suo Tfr, se continuerà il silenzio.

Il silenzio assenso, quindi, equivale a un'adesione alla previdenza complementare con il versamento del solo Tfr maturando. Anche il silenzio del lavoratore, come la decisione espressa di versare il Tfr ai fondi, fa perdere al trattamento di fine rapporto la natura di retribuzione differita. Il Tfr diventa un contributo per la previdenza complementare: al termine del rapporto di lavoro, il dipendente non avrà la liquidazione ma, raggiunti i requisiti per la pensione, avrà diritto alla prestazione previdenziale erogata dal fondo. È anche importante tenere presente che la non scelta — proprio perché, di fatto, si tramuta nell'adesione al secondo pilastro — è definitiva. Mentre l'eventuale decisione di lasciare il Tfr in azienda può essere revocata in qualsiasi momento.

Il FondInps

La riforma della previdenza complementare ha tenuto a battesimo due nuovi fondi, uno istituito presso la Tesoreria ma gestito dall'Inps, l'altro istituito presso l'Inps. Il primo è il «Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto» (cioè il fondo di Tesoreria gestito dall'Inps), al quale confluisce il Tfr che i lavoratori dipendenti delle aziende con almeno 50 addetti hanno deciso di lasciare al datore. Di diversa natura è l'altro fondo: FondInps gestisce una forma pensionistica complementare residuale che entra in campo se il lavoratore, non scegliendo, fa scattare il silenzio assenso, a prescindere dalle dimensioni delle aziende.

FondInps è un soggetto terzo rispetto all'Inps. A gestire il fondo sarà un comitato amministratore formato da novi componenti nominati dal ministero

del Lavoro d'intesa con l'Economia. Non solo Tfr: il lavoratore rimasto silente potrà destinare a FondInps una quota di contributi a suo carico, anche sospendendo e riattivando i versamenti volontari. Comunque, il lavoratore non può scegliere di aderire a FondInps: si tratta, infatti, di un fondo residuale.

Il periodo di permanenza minima in FondInps è fissato in un anno: trascorso questo arco di tempo, sarà possibile trasferire la propria posizione contributiva. Un termine dimezzato rispetto a quello previsto per gli altri fondi pensione, i cui aderenti possono esercitare la portabilità della posizione solo dopo almeno due anni di adesione.

Trattandosi di un fondo di previdenza complementare, anche a FondInps si applica il cosiddetto criterio a capitalizzazione: i contributi versati vengono investiti in cespiti il più possibile redditizi e il rendimento si utilizza (insieme con il capitale versato) per pagare la rendita, al momento del pensionamento. Il decreto legislativo 252/05 prevede che il Tfr devoluto tacitamente sia destinato, al momento dell'adesione, alla linea di investimento garantita, che ha un contenuto prudenziale, per garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del Tfr (1,5% in misura fissa più il 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo comunicato dall'Istat). Non è escluso che all'interno di FondInps vengano individuati più comparti per realizzare una maggiore diversificazione delle politiche di investimento.

Le risorse di FondInps costituiscono patrimonio separato e autonomo rispetto a quello dell'Inps; su di esse non sono ammesse azioni esecutive da parte dei creditori dell'Inps. Il patrimonio di FondInps è destinato esclusivamente all'erogazione delle prestazioni agli iscritti. E l'Inps ha l'obbligo di dotare FondInps di strumenti e procedure che permettano di garantire la sua distinzione patrimoniale, amministrativa e contabile rispetto al complesso delle attività svolte dall'Istituto.

Il trattamento non optato entro sei mesi viene versato al fondo previsto dagli accordi collettivi
In mancanza, può essere trasferito a FondInps

Il silenzio assenso e FondInps

Domande&Risposte

110

L'inerzia del lavoratore porta al fondo pensione

Che cosa succede se non comunico nulla al mio datore di lavoro nel semestre?

Succede che scatta il silenzio assenso, in base al quale il Tfr maturando andrà a finire alla previdenza complementare. Se, per esempio, il lavoratore intende mantenere il trattamento di fine rapporto presso la propria azienda ha una sola strada: quella di comunicarlo attraverso i moduli ufficiali al proprio datore di lavoro. Se, al contrario, vuole destinarlo al fondo pensione ha due possibilità: la scelta espressa con indicazione del fondo (comunicazione al datore di lavoro) oppure tacita (silenzio-assenso). In quest'ultimo caso, però, l'azienda sceglierà o il fondo di categoria (se esiste) oppure, in ultima ipotesi, a FondInps, il nuovo fondo dell'Inps che gestirà la previdenza complementare.

111

Il negoziale di categoria parte in pole position

Che cosa succede se entro il 30 giugno 2007 il lavoratore già occupato alla data del 28 aprile '93 e non ancora iscritto a una forma di previdenza complementare non decide nulla in merito al Tfr maturando?

Il trattamento di fine rapporto viene conferito tacitamente al fondo pensione negoziale previsto dagli accordi collettivi applicabili al rapporto di lavoro del soggetto in questione a meno che non esistano diverse disposizioni contenute nell'accordo aziendale. In questo caso la parte di Tfr maturando nel periodo compreso tra il 1° gennaio di fino al 30 giugno di quest'anno rimane in azienda a prescindere dalla dimensione della stessa.

112

Il silenzio assenso conduce al fondo già scelto

Che cosa succede se entro il 30 giugno 2007 il lavoratore già occupato alla data del 28 aprile '93 e già iscritto alla forma di previdenza complementare negoziale prevista dal suo contratto collettivo di lavoro non decide nulla in merito al Tfr maturando?

Scatta il meccanismo del conferimento tacito: il datore di lavoro provvede a versare il Tfr maturando a partire dal 1° luglio 2007 al fondo pensione al quale il lavoratore in questione è già iscritto. Il Tfr ancora disponibile maturando a partire dal 1° gennaio fino al 30 giugno 2007 resta in azienda a prescindere dal numero di addetti della stessa se il dipendente era in forza al 31 dicembre 2006.

113

Possibile la prevalenza del fondo aperto sul chiuso

Nel caso di un'azienda con meno di 50 dipendenti che stipula un nuovo accordo collettivo aziendale con un fondo aperto, pur in presenza di un fondo negoziale chiuso di categoria, dove finisce il Tfr maturando di un dipendente che opta per il silenzio assenso?

In fase di stesura dell'accordo aziendale si può prevedere la destinazione del Tfr dei silenti. In pratica, a priori, si può stabilire la prevalenza del fondo aperto sul chiuso o viceversa. Nel caso non venga previsto nulla, il Tfr del soggetto silente finisce nel fondo (aperto o chiuso) che, al momento in cui scatta il silenzio assenso, ha il maggior numero di iscritti in azienda.

114

In presenza di più «Casse» vince quella più gettonata

Che cosa succede al Tfr del lavoratore silente se esistono più forme pensionistiche applicabili alla sua azienda?

Il Tfr viene conferito tacitamente alla forma pensionistica cui ha aderito il maggior numero di dipendenti dell'azienda a meno che non esista un accordo aziendale che disponga diversamente.

Quando non è possibile applicare neppure questo criterio, il datore di lavoro trasferisce il Tfr maturando alla forma pensionistica complementare residuale istituita presso l'Inps.

115

Le destinazioni possibili nell'attività diversificata

La nostra azienda ha circa 400 addetti e svolge attività diversificate. Di conseguenza, applica tre contratti di lavoro: per due di questi, esistono già due fondi pensione (Fonchim e Fonte) con un discreto numero di adesioni. Per il terzo contratto, non esiste attualmente un fondo pensione. Se entro il 30 giugno 2007 i lavoratori ai quali si applica questo contratto, iscritti all'Inps prima o dopo il 29 aprile 1993, non effettueranno alcuna scelta (silenzio assenso) a quale fondo pensione vedranno trasferito il loro Tfr?

Nel caso in cui il contratto collettivo nazionale non preveda un fondo negoziale e non esista un accordo aziendale che preveda la destinazione del Tfr a un fondo, il datore di lavoro dovrà trasferire il Tfr dei lavoratori silenti, maturando dal 1° luglio 2007, al fondo di previdenza integrativa istituito presso l'Inps (FondInps).

116

Il debutto di FondInps, destinazione residuale

Dove posso trovare informazioni circa le caratteristiche di FondInps? Se cambiassi lavoro e il nuovo datore aderisse a un fondo negoziale, il Tfr verrebbe automaticamente spostato a quest'ultimo?

FondInps è un fondo di previdenza complementare a cui confluiscce il Tfr dei dipendenti silenti, nel cui settore o azienda non è attivo un fondo negoziale. Il dipendente che dovesse essere iscritto a questo fondo

potrà portare la propria posizione ad altra gestione trascorso un anno dall'adesione. Se il dipendente cambia datore di lavoro, il suo Tfr continuerà a confluire a FondInps. Solo tramite richiesta del dipendente, trascorso un anno dall'adesione, il Tfr potrà essere portato a un altro fondo. Le regole che disciplinano l'attività di FondInps sono contenute nel decreto dei ministri del Lavoro e dell'Economia del 30 gennaio 2007, pubblicato sulla "Gazzetta Ufficiale" 26 del 1° febbraio 2007.

117

Il nuovo fondo dell'Inps non ammette volontari

Vorrei destinare il mio Tfr al fondo pensione integrativo FondInps, con la modalità esplicita. Ma pare che questo fondo, che potrebbe garantire una pensione integrativa, sia riservato solo ai lavoratori che non esprimono nessuna scelta e che non hanno in azienda un fondo di categoria. Perché obbligare chi vuole aderire a un fondo pensione a farlo esclusivamente presso fondi privati e non direttamente all'Inps?

Lasciare il Tfr così com'è all'Inps è ben diverso dal versarlo al fondo pensione FondInps che gestisce le quote di Tfr maturando e inoptato ricevute da lavoratori privi di fondo di categoria o aziendale. Non è possibile aderire in maniera esplicita. In questa forma confluiranno infatti i versamenti di coloro che aderiranno tacitamente e per i quali o non è attiva alcuna forma pensionistica collettiva di riferimento o tra più forme collettive di riferimento non è individuabile quella di destinazione.

118

FondInps non si sceglie neanche al 50 per cento

Dal 1990 sono alle dipendenze di un'impresa edile che ha meno di 50 addetti. Posso scegliere di destinare il 50% del mio Tfr a un fondo di mia scelta compreso FondInps e lasciare il rimanente 50% in azienda? È vero che la somma versata con il Tfr alla previdenza complementare non rientra tra le agevolazioni fiscali?

Se il lavoratore manifesta la volontà di aderire alla previdenza complementare attraverso il conferimento del Tfr maturando, potrà scegliere il fondo che desidera, a eccezione di FondInps, che entra in gioco solamente in via residuale, se il lavoratore non manifesta alcuna volontà sulla destinazione del Tfr

entro il 30 giugno 2007 e non esistono accordi aziendali o fondi negoziali. La percentuale di Tfr da versare alla previdenza complementare è quella prevista dai contratti collettivi nazionali. Se il Ccnl applicato dall'azienda non dispone il versamento di quote di Tfr, la percentuale, per i lavoratori già iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 28 aprile 1993, non potrà essere inferiore al 50 per cento. La deducibilità fiscale, in capo al lavoratore, non riguarda le quote di Tfr versate ma gli eventuali contributi a proprio carico e a carico del datore di lavoro.

119 Possibile versare contributi volontari

Se ho capito bene, il fondo gestito dall'Inps serve per i lavoratori nei cui settori di attività non esistono fondi pensione di contrattazione collettiva. Oltre al Trf, in questo fondo possono essere versati contributi da parte del lavoratore? E i datori di lavoro possono versare dei contributi, così come avviene per i fondi chiusi?

L'accesso a FondInps è residuale. Vi è infatti destinato il Tfr dei lavoratori che non hanno operato la propria scelta entro il 30 giugno 2007 o, per i nuovi assunti, entro sei mesi dall'assunzione (silenzio assenso), se non sono presenti in azienda forme pensionistica collettive previste da accordi o contratti collettivi, anche territoriali, e non siano intervenuti diversi accordi aziendali. L'aderente può decidere di destinare a FondInps una quota di contribuzione a proprio carico nella misura e secondo le modalità determinate dal regolamento di FondInps. Questa decisione non coinvolge il datore di lavoro che non è obbligato ad alcun versamento di contribuzione a proprio carico. Al datore è comunque riservata la facoltà a sua volta di decidere, pur in assenza di accordi collettivi, anche aziendali, di contribuire alla forma pensionistica alla quale il lavoratore ha già aderito e pertanto anche a FondInps.

120 L'aiuto del datore di lavoro è sempre condizionato

È vero che con il silenzio assenso il mio Tfr confluisce alla previdenza complementare ma non godo del contributo del datore di lavoro? E che, invece, per ottenere il contributo del datore devo iscrivermi al fondo di categoria e che non è sufficiente farlo con il silenzio assenso?

Con il conferimento, tramite silenzio assenso, del Tfr a

una forma pensionistica complementare si aderisce alla stessa. Se il lavoratore ha diritto, in base agli accordi collettivi, al contributo del datore di lavoro, per usufruirne deve a sua volta contribuire al fondo, almeno nelle misure minime previste dagli stessi accordi collettivi. Pertanto, in caso di adesione con il silenzio assenso, il lavoratore, per godere del contributo del datore, se previsto, dovrà manifestare la propria volontà di versare il contributo a proprio carico al fondo di categoria.

121 Niente liquidazione in caso di dimissioni

In caso di dimissioni dall'azienda, il Tfr eventualmente destinato all'Inps sarà liquidato?

Il Tfr che, a seguito del silenzio assenso e in mancanza di un fondo contrattuale, è stato destinato a FondInps diventa a tutti gli effetti finanziamento del fondo pensione e non è, di regola, disponibile in caso di dimissioni.

122 FondInps funziona come un qualsiasi fondo

Se il di Tfr è dirottato all'Inps (tramite l'azienda), come si procederà per la liquidazione: rendita o Tfr?

Occorre distinguere FondInps dal fondo di Tesoreria gestito dall'Inps. Il conferimento del Tfr a FondInps può avvenire solamente se il lavoratore non manifesta alcuna volontà, entro il 30 giugno 2007, in merito alla destinazione del Tfr stesso, e solamente nell'ipotesi in cui il contratto collettivo nazionale applicato dal datore di lavoro non contempli un fondo negoziale e non esistano accordi aziendali inerenti al conferimento stesso. In questo caso, il lavoratore riceverà da FondInps, al momento del pensionamento, una rendita. Invece, se il lavoratore decide di lasciare il Tfr in azienda e se questa ha almeno 50 dipendenti, il datore di lavoro dovrà conferire il Tfr al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps e il lavoratore, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, riceverà il Tfr dal proprio datore.

123 Le prestazioni sono garantite solo al momento della pensione

Vorrei sapere se, lasciando il Tfr ai fondi Inps, una volta terminato il contratto di lavoro, posso ottenere la liquidazione, come

accadeva fino a oggi, o devo aspettare di raggiungere l'età pensionabile.

Se il Tfr viene versato al fondo di Tesoreria istituito presso l'Inps, può essere liquidato alla cessazione del rapporto di lavoro. Se, invece, è versato per effetto di conferimento tacito a FondInps, come contributo a una forma di previdenza complementare, potrà essere liquidato, nella misura massima del 50%, solo al raggiungimento dei requisiti per la pensione obbligatoria.

124 È la «Cassa» che regola la linea di investimento

Un lavoratore assunto prima del 1993 è già iscritto a un fondo pensione individuato con accordo aziendale, cui destina anche parte del Tfr. In caso di silenzio assenso al 30 giugno 2007 anche la parte residuale del Tfr maturando sarà destinata al fondo. In questa ipotesi se il lavoratore è iscritto a una linea del fondo a carattere per esempio azionario, la parte residuale del Tfr andrà a confluire nella medesima linea a carattere azionario o sarà da iscrivere alla linea "garantita" del fondo, mantenendo così due posizioni distinte?

In caso di silenzio assenso, nel caso prospettato, anche la parte residuale del Tfr maturando sarà destinata al fondo. Per quanto concerne la linea d'investimento, il Tfr che viene conferito tacitamente deve essere investito nella linea garantita.

125 Il regime fiscale non cambia con il silenzio assenso

Se il datore di lavoro ha più di 50 dipendenti e in caso di silenzio assenso del dipendente, il Tfr va ai fondi pensione di categoria. È vero che in questo caso, per ragioni fiscali, non conviene il silenzio assenso ma conviene la scelta esplicita dei fondi pensione di categoria? Se lascio il Tfr in azienda (che così andrà all'Inps), il Tfr viene corrisposto tutto in un'unica soluzione come avveniva fino a oggi?

Se il lavoratore dipendente di un'azienda con almeno 50 addetti non comunica la sua scelta al datore di lavoro, vedrà versato il proprio Tfr maturando alla forma pensionistica collettiva prevista da accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo diverso accordo aziendale; se invece esistono più forme collettive applicabili, il Tfr sarà versato a quella con il

maggior numero di adesioni di lavoratori in azienda o, in mancanza di forme di previdenza complementare collettive, negoziali o regionali, al fondo di previdenza integrativo istituito presso l'Inps (FondInps). Se il lavoratore desidera che tutto rimanga come prima e, quindi, vuole percepire interamente il Tfr al termine del rapporto di lavoro, deve chiedere esplicitamente al datore di lavoro di tenere il Tfr in azienda. Nel caso del lettore (azienda con più di 50 dipendenti), il datore di lavoro dovrà versare mensilmente il Tfr al fondo di Tesoreria (non previdenziale) gestito dall'Inps. Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro pagherà il Tfr al lavoratore e scalarà il relativo importo dai contributi da pagare all'Inps.

126 Ancora da definire i costi di FondInps

Dopo aver valutato le differenze tra un fondo e l'altro, rimangono comunque oscuri i costi rapportati ai ricavi presunti. Per questo motivo resta difficile decidere la destinazione del proprio Tfr. Dando per scontato che FondInps non costi nulla, sarei tentato di lasciare lì il mio Tfr. Che fare?

FondInps è un fondo residuale in cui affluisce il Tfr di coloro che sono rimasti silenti nel semestre e per i quali non vi sia un fondo collettivo di riferimento. Va anche considerato che al momento non ci sono riferimenti normativi che consentono di affermare che FondInps sia privo di costi.

127 La non scelta è tutelata dal rendimento garantito

Il conferimento del Tfr al fondo speciale Inps è garantito? E i fondi garantiscono il Tfr versato?

Le forme pensionistiche complementari danno la possibilità di investire il Tfr sul mercato finanziario e il più delle volte offrono più comparti/linee di investimento. Tra l'altro, tutti i fondi che dal 1° luglio vogliono raccogliere adesioni tacite, devono predisporre un comparto garantito in cui viene investito il Tfr (tacitamente conferito). Al comparto con garanzia di rendimento possono aderire anche i soggetti il cui Tfr sia stato conferito non tacitamente, bensì esplicitamente. Questo comparto deve assicurare la restituzione del capitale e tendere al raggiungimento di rendimenti positivi, comparabili a quelli del Tfr. Invece, il Tfr lasciato in azienda segue regole fisse di rivalutazione: si rivaluta annualmente di una percentuale fissa dell'1,5% più lo 0,75% dell'inflazione.

Il silenzio assenso e FondInps

La sintesi

Il silenzio assenso

La riforma prevede che se il lavoratore non sceglie nei sei mesi scatti il silenzio assenso per la previdenza complementare. I datori di lavoro, cioè, dovranno dirottare il Tfr dei lavoratori "silenti" verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali, a meno che non esista un accordo aziendale che prevede di destinare il Tfr a un altro fondo pensione. Se esistono più fondi di settore, il Tfr va versato, salvo diverso accordo aziendale, a quello cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda. In mancanza di questi fondi, il Tfr va versato a FondInps

Comparto garantito

Il Tfr futuro dei lavoratori silenti deve essere immesso in una linea di investimento tale da garantire il capitale conferito e fornire, in aggiunta, una remunerazione in linea con quella che il Tfr avrebbe ricevuto se fosse rimasto presso il datore di lavoro (1,5% fisso più 75% del tasso di inflazione Istat)

L'informativa

I datori di lavoro, 30 giorni prima della fine del semestre a disposizione per la scelta, devono comunicare ai dipendenti che non si sono ancora espressi in quale fondo finirà il loro Tfr, se continueranno il silenzio

Scelta irrevocabile

La non scelta si traduce nell'opzione per la previdenza complementare e, come la scelta esplicita di dirottare il Tfr ai fondi, è irrevocabile

FondInps

È la neonata forma pensionistica complementare istituita presso l'Inps. Si tratta di un fondo residuale: vi confluisce il Tfr dei lavoratori silenti, se non esistono fondi di categoria, ma non è possibile aderire esplicitamente

Permanenza minima dimezzata

Dopo un anno di adesione a FondInps, i lavoratori possono trasferire a un altro fondo la loro posizione contributiva. Si tratta di un periodo dimezzato rispetto agli altri fondi, che fissano la permanenza minima in due anni

Patrimonio separato

Le risorse di FondInps costituiscono patrimonio separato e autonomo rispetto a quello dell'Inps: sono destinate solo a pagare le prestazioni agli iscritti e su di esse non possono rivalersi i creditori dell'Inps

Disco verde all'adesione anche con il solo Tfr

Nevio Bianchi
Barbara Massara

■ Doppia modalità, da quest'anno, per alimentare la previdenza complementare. Al "normale" versamento di contributi e trattamento di fine rapporto si aggiunge la possibilità di versare anche solo il Tfr.

Una situazione raggiunta per gradi: se prima dell'introduzione della disciplina legale della previdenza complementare, cioè fino al 28 aprile 1993, l'unica forma di finanziamento dei fondi pensione era rappresentata dai contributi a carico del dipendente e dell'azienda, il decreto legislativo 124/93 ha consentito il finanziamento dei fondi pensione anche attraverso il Tfr. Mentre il decreto legislativo 252/05 ha fatto ufficialmente diventare il Tfr la prima e più rilevante fonte (pari al 7,4% della retribuzione) che concorre a costituire la posizione individuale degli aderenti ai fondi e le loro future pensioni. Non solo: dal 1° gennaio 2007, il lavoratore può decidere di aderire alla previdenza complementare attraverso il solo conferimento del Tfr, cioè senza versare i

contributi.

Sono quindi tre, oggi, le fonti che possono concorrere a finanziare la posizione individuale del lavoratore costituita presso il fondo: si tratta del Tfr, dei contributi a carico del lavoratore e dei contributi a carico dell'azienda. E dato che il decreto legislativo 252/05 equipara le diverse forme pensionistiche anche dal punto di vista del finanziamento, fondi negoziali, fondi pensione aperti e piani di previdenza individuali possono essere tutti finanziati mediante il versamento del Tfr o dei contributi.

Il trattamento di fine rapporto

Per i lavoratori che decidono di aderire alla previdenza complementare, il Tfr diventa una fonte principale di finanziamento del fondo. E siccome la scelta di versare il Tfr ai fondi pensione è irreversibile, dal momento dell'adesione il dipendente sarà sempre tenuto, per tutta la sua vita lavorativa, a trasferire il trattamento maturando al fondo.

La misura del Tfr da destinare al fondo è pari al 100% dell'accantonamento calcolato dal datore di lavoro (circa il



Radio 24

■ Tutti i giorni, dal lunedì al venerdì dalle 12 alle 13, in onda su Radio 24, all'interno della trasmissione Salvadanaio, «Sos Tfr»: una pillola di un minuto in cui gli esperti del Sole-24 Ore rispondono alle domande dei radioascoltatori



www.radio24.it

Chi sceglie i «negoziali» si assicura il contributo del datore se il contratto o l'accordo collettivo lo prevedono Nessun aiuto per l'adesione individuale

7,4% della retribuzione lorda). Sono previste eccezioni per i lavoratori che al 31 dicembre 2006 versavano solo una quota di Tfr ai fondi e che entro il 30 giugno 2007 decidono di mantenere il residuo in azienda e per quelli che, avendo iniziato a lavorare prima del 29 aprile 1993, possono decidere di trasferire solo una quota di Tfr ai fondi (pari alla misura prevista dall'accordo collettivo o, in mancanza di previsione, in misura non inferiore al 50 per cento).

Il contributo a carico del lavoratore

Il lavoratore che decide di aderire al fondo in modo formale, cioè anche con i contributi, subirà la relativa trattenuta mensile in busta paga. L'articolo 8, comma 2, del decreto legislativo 252/05 introduce il principio di libera scelta della misura della contribuzione a carico del lavoratore: il dipendente può al momento dell'adesione, oppure successivamente, determinare l'aliquota contributiva a suo carico (salvo il rispetto della misura minima prevista dall'accordo collettivo).

Tenendo conto di questa importante novità, i fondi hanno previsto che nel modulo di adesione il dipendente possa liberamente indicare la percentuale della propria retribuzione che intende trasferire a titolo di suo contributo. Nel determinare l'aliquota da applicare, si dovrà tener conto del limite annuo di deducibilità fiscale: in totale, 5.164,57 euro, che comprendono anche la quota a carico azienda.

Il contributo a carico dell'azienda

L'onere del datore di lavoro di versare la quota di contribuzione a suo carico discende, per i fondi negoziali, dalla previsione contenuta nel contratto, nell'accordo collettivo o nell'accordo plurimo applicato, oppure dall'accordo con cui è prevista l'adesione su base collettiva a un fondo pensione aperto (previa stipula di una convenzione da parte del datore di lavoro con il fondo stesso). In pratica, il datore è tenuto a versare il contributo a suo carico ogni volta che il dipendente decide di aderire a uno dei fondi negoziali previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo 252/05: si tratta dei fondi chiusi ai lavoratori

ratori appartenenti a un determinato comparto produttivo (previsti e disciplinati dal contratto collettivo di lavoro applicato, per esempio Cometa per i dipendenti delle aziende che applicano il contratto collettivo nazionale metalmeccanici industria), dei fondi aziendali (previsti dal contratto collettivo aziendale e quindi destinati solo ai lavoratori di una determinata azienda) e dei fondi previsti da un accordo sottoscritto dal datore di lavoro con alcuni lavoratori (che esplica i suoi effetti limitatamente ai lavoratori firmatari dell'accordo).

L'obbligo del contributo a carico dell'azienda sorge anche se il datore di lavoro stipula una convenzione ad hoc con un fondo pensione aperto, al quale i lavoratori di quell'azienda decidono di aderire (adesione su base collettiva a un fondo pensione aperto, prevista dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 252/05).

Ma se il dipendente, sulla base di soggettive valutazioni, legate per esempio al rendimento dei fondi, decide di iscriversi a un fondo diverso da quello negoziale o da quello cui il datore di lavoro ha aderito su base collettiva (per esempio, a un Pip o a un fondo pensione aperto con adesione su base individuale), perderà il benefit del contributo a carico dell'azienda; questo, a meno che il contratto collettivo non preveda diversamente o il datore di lavoro intenda comunque garantire il contributo a suo carico. Allo stesso modo, il dipendente rinuncerà al benefit se decide di non aderire alla previdenza complementare, oppure sceglie di aderire solo con il conferimento del Tfr.

Il lavoratore potrà comunque modificare la sua scelta in qualsiasi momento e optare per l'iscrizione al fondo negoziale o integrare la sua posizione individuale attraverso il versamento dei contributi, conquistando il diritto a fruire del contributo a carico del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha comunque la possibilità di versare il contributo a suo carico al fondo prescelto dal dipendente anche in assenza di un obbligo contrattuale; si tratterebbe, infatti, di un trattamento di miglior favore.

I contributi ai fondi

Domande&Risposte

128

Due strade per finanziare la pensione di scorta

Quali sono le modalità di finanziamento della previdenza complementare?

Per i lavoratori dipendenti il finanziamento si compone di tre elementi: contributi a carico del lavoratore, contributi del datore di lavoro e Tfr maturando (cioè quello che matura dopo la data di adesione alla forma pensionistica complementare). Tuttavia è possibile aderire solamente con il conferimento del Tfr. Per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti il finanziamento è attuato mediante contribuzione a carico dei medesimi. Per le persone fiscalmente a carico di altri soggetti il finanziamento è attuato mediante contributo a carico di questi ultimi.

129

Come si determina il contributo dei lavoratori dipendenti

Come è determinato il contributo alle forme pensionistiche complementari per i lavoratori dipendenti?

Per i lavoratori dipendenti il contributo alle forme pensionistiche complementari è stabilito in cifra fissa oppure in percentuale della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr oppure con riferimento a elementi particolari della retribuzione. Relativamente ai lavoratori dipendenti che aderiscono ai fondi pensione negoziali oppure ai fondi pensione aperti su base collettiva, le modalità e la misura minima dei contributi a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori possono essere fissati dai contratti o accordi collettivi anche aziendali.

130

Il versamento di autonomi e liberi professionisti

Come è determinato il contributo alle forme pensionistiche complementari per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti?

Per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti il contributo alle forme pensionistiche complementari è stabilito in cifra fissa oppure in percentuale del reddito di impresa o di lavoro autonomo dichiarato ai fini Irpef relativamente al periodo di imposta precedente.

131

La misura del pagamento per i soci lavoratori di coop

Come è determinato il contributo alle forme pensionistiche complementari per i lavoratori soci di società cooperative?

Per i lavoratori soci di società cooperative il contributo alle forme pensionistiche complementari è stabilito in cifra fissa oppure, a seconda della tipologia del rapporto di lavoro che si applica al socio, in percentuale della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr ovvero in percentuale dell'imponibile considerato ai fini della contribuzione previdenziale obbligatoria ovvero in percentuale del reddito di lavoro autonomo dichiarato ai fini Irpef in relazione al precedente periodo di imposta.

132

Il contratto stabilisce l'ammontare minimo

Se si decide di contribuire, quanto si deve versare?

L'ammontare del contributo minimo a carico del lavoratore dipendente e del datore di lavoro è stabilito dal contratto o accordo collettivo di lavoro. Ovviamente il lavoratore può decidere di versare di più rispetto al minimo previsto dagli accordi collettivi.

133 La misura del Tfr ai fondi ha una doppia velocità

In quale misura il Tfr è devoluto al Fondo pensione?

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile '93 si prevede l'integrale destinazione del Tfr al fondo pensione. Negli altri casi (lavoratori di prima occupazione precedente al 28 aprile '93 e non ancora iscritti a previdenza complementare), le quote di Tfr da destinare al fondo sono determinate dal lavoratore il quale può decidere di versare tutto il suo Tfr, o la quota minima definita dalla contrattazione collettiva o almeno il 50% nel caso in cui quest'ultima non preveda il versamento del Tfr.

134 Il contributo «proprio» non è obbligatorio

Se si conferisce solo il Tfr a una forma pensionistica complementare si è obbligati a versare anche il proprio contributo?

No.

135 L'aiuto del datore di lavoro è condizionato

Se si conferisce al fondo pensione negoziale solo il Tfr si ha diritto al contributo del datore di lavoro previsto dal contratto collettivo?

No, per avere diritto al contributo del datore di lavoro si deve dichiarare di voler contribuire con un proprio versamento: in altre parole occorre iscriversi esplicitamente alla forma pensionistica complementare prevista dal proprio contratto collettivo.

136 Sul contributo aziendale parola al contratto

Se si conferisce il Tfr a una forma

pensionistica individuale e si versa anche il proprio contributo si ha diritto al contributo del datore di lavoro previsto dal contratto collettivo?

Sì, solo se il contratto collettivo lo prevede espressamente e con le modalità dallo stesso previste.

137 Nei fondi chiusi sempre con il Tfr

Si può aderire a una forma pensionistica negoziale senza versare ad essa il Tfr?

No. L'adesione a una forma pensionistica negoziale può avvenire o con il solo versamento del Tfr oppure con il versamento sia del Tfr sia dei contributi previsti dal contratto collettivo di riferimento.

138 Nelle forme individuali anche senza il trattamento

Si può aderire a una forma pensionistica individuale senza versare a essa il Tfr?

Sì, versando un contributo a proprio carico.

139 A breve i versamenti nel fondo dei professionisti

Se verso il mio Tfr a un fondo, posso farvi confluire anche i contributi a mio carico e quelli a carico del datore di lavoro? Sono obbligata o si tratta una facoltà? Il mio datore mi applica il contratto per gli studi professionali: qual è il mio fondo di categoria?

Il versamento al fondo pensione negoziale può riguardare solamente il Tfr maturando dal 1° gennaio 2007. Ma il lavoratore può scegliere di versare anche un proprio contributo. In questo caso avrà diritto anche al contributo del datore di lavoro, nella misura prevista dal contratto collettivo nazionale. La scelta di versare i contributi deve essere contenuta nell'informativa di adesione al fondo, siglata dal lavoratore e consegnata al datore di lavoro. Il 20 dicembre 2006 le parti firmatarie del Ccnl studi professionali hanno deciso di costituire il fondo negoziale per i dipendenti degli studi professionali.

Entro breve tempo, pertanto, anche la lettrice potrà aderire al fondo negoziale previsto dal citato Ccnl.

140

Quando non è previsto il contributo aggiuntivo

Ho aderito al fondo di categoria nel quale è possibile versare il Tfr, una percentuale dello stipendio e un contributo dell'azienda. Se ho capito bene, se decidessi di trasferire al fondo anche il Tfr futuro, l'azienda contribuirebbe anche su questo importo. La cosa non avverrebbe lasciando il Tfr in azienda. È corretto? Potrei utilizzare solo per il Tfr futuro un fondo diverso da quello di categoria?

L'adesione a un fondo di categoria permette di usufruire anche del contributo datore di lavoro al quale non si ha diritto se si lascia il Tfr in azienda. Ma il contributo dell'azienda è dovuto se anche il lavoratore versa la quota a suo carico prevista dal contratto.

Avendo lei già aderito e versando quanto previsto dalla contrattazione, non vi sono contribuzioni aggiuntive per l'azienda.

141

Datore senza obblighi verso il fondo aperto

Sono un lavoratore dipendente di un'azienda del settore metalmeccanico che ha più di 50 dipendenti. Non sono iscritto al fondo di categoria. Se aderisco a un fondo aperto, mantengo il contributo del datore di lavoro dell'1,2 per cento? Oppure ne posso godere solo se aderisco al fondo Cometa?

L'adesione al fondo aperto non obbliga il datore di lavoro a versare il contributo a suo carico, dato che è un obbligo contrattuale. Pertanto, se vuole attivare il contributo del datore di lavoro, lei dovrà scegliere il fondo negoziale e, oltre al Tfr, versare la quota di retribuzione a suo carico prevista dal contratto.

142

Doppia condizione per l'aiuto aziendale

Sono una lavoratrice dipendente di

un'azienda del settore del commercio. Pensavo di aderire a un fondo aperto, perché considero il fondo di categoria un po' troppo prudenziiale. È possibile percepire anche il contributo aziendale pur aderendo a un fondo aperto cui l'azienda non aderisce?

In questo caso è prevista l'adesione individuale del lavoratore. Il datore di lavoro non è obbligato a versare il proprio contributo al fondo scelto dal lavoratore, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva e a patto che il lavoratore versi il contributo a proprio carico.

143

Possibile la trattenuta dalla busta paga

Un dipendente che decide di versare il Tfr a un fondo pensione aperto può chiedere di far trattenere dalla propria busta paga anche una contribuzione individuale (di importo libero) da versare al fondo aperto?

Sì, ma non è sempre integrabile da una analoga quota aziendale.

144

I primi versamenti da luglio 2007

Voglio destinare il mio Tfr a un fondo aperto. Chi versa le quote al fondo prescelto, dal momento che inizierò a versare tutto o parte del Tfr da luglio 2007?

Il versamento avviene tramite il datore di lavoro. La quota da versare viene calcolata dalla data della scelta, ma il versamento verrà materialmente effettuato a decorrere dal 1° luglio 2007 anche con riferimento al periodo compreso tra la data di scelta e il 30 giugno 2007.

145

Non è esclusa la possibilità di aderire a due fondi

È possibile destinare il Tfr maturando dal 1° gennaio 2007 al fondo pensione di categoria per non perdere il 2% di contributi che versa il datore di lavoro e contemporaneamente versare anche una quota di denaro mensile a un altro fondo pensione aperto?

L'adesione alle forme pensionistiche complementari è libera e volontaria, perciò non è esclusa la possibilità, da parte del lavoratore, di aderire a più fondi. Il lavoratore può decidere di destinare una parte della retribuzione a una qualsiasi seconda forma pensionistica prescelta, in modo autonomo.

146 Versamenti differenziati a seconda della «Cassa» scelta

È possibile scegliere di versare il Tfr a un fondo aperto e poi aderire con i soli contributi volontari al fondo di categoria?

No. L'adesione a un fondo di categoria può avvenire o con il solo versamento del Tfr oppure con il versamento sia del Tfr che dei contributi previsti dal contratto collettivo di riferimento. Viceversa, si può aderire a una forma pensionistica individuale con i soli contributi volontari senza versare il Tfr.

147 Per chi tiene il Tfr in azienda vale solo la forma individuale

Sono un lavoratore dipendente di 45 anni. Lavoro dal 1983 in un'azienda con meno di 50 dipendenti. Vorrei lasciare il mio Tfr in azienda e aderire anche a un fondo pensione. È possibile? Il mio fondo negoziale dovrebbe essere Fonte. Mia moglie che ha maturato più di 20 anni di contributi Inps da due anni lavora saltuariamente con contratti a progetto. Cosa deve fare per avere la pensione integrativa?

Il lavoratore può mantenere il proprio Tfr in azienda e versare con contributi volontari a una forma di previdenza complementare individuale. I collaboratori coordinati e continuativi, non essendo lavoratori subordinati, non rientrano nel campo di applicazione della disposizione sul Tfr prevista dall'articolo 2120 del Codice civile. Eventualmente, potranno aderire a fondi aperti o piani assicurativi individuali mediante versamento di soli contributi a proprio carico.

148 Il secondo pilastro non comunica con il primo

Il 31 dicembre 2006 il mio contratto

co.co.co. è scaduto: i contributi versati fino a quella data dove confluiranno? Seguiranno la sorte di quelli versati dopo la mia scelta sulla destinazione del Tfr?

I contributi versati a seguito di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa affluiscono in un'apposita gestione separata Inps che rimane ben distinta dai fondi di previdenza complementare. Pertanto, i due tipi di contributi vengono gestiti separatamente e non si possono ricongiungere.

149 L'arbitro di pallacanestro è fuori dalla riforma

Sono un arbitro professionista di pallacanestro. Ho un contratto annuale a progetto con la Federazione che viene stipulato di anno in anno. Ricevo, pertanto, per ogni mese di attività e in base alle gare arbitrate, una regolare busta paga. I contributi previdenziali che mi vengono detratti in quest'ultima sono per ora destinati alla mia gestione separata, presso l'Inps. Sono contributi che rientrano nel discorso della scelta del Tfr? Posso destinare questi contributi a un fondo pensione di mia scelta, previa comunicazione da parte del mio datore di lavoro, ossia la Federazione, dell'informativa ad hoc?

La scelta riguarda esclusivamente le quote di Tfr: pertanto, il lavoratore a progetto, non essendo destinatario della normativa sul Tfr, non deve esprimere alcuna volontà. I contributi versati alla gestione separata Inps sono contributi di previdenza obbligatoria, che nulla hanno a che vedere con l'argomento Tfr né con la previdenza complementare.

150 Con il silenzio assenso si versa solo il Tfr

In caso di silenzio assenso, il Tfr va al fondo cui aderisce la maggior parte dei lavoratori. Ma il lavoratore che non effettua alcuna scelta acquisisce comunque lo status di iscritto al fondo? E se per gli iscritti è previsto un contributo individuale e uno dell'azienda, questi si attivano in automatico?

nel silenzio del lavoratore?

Se non si fa alcuna scelta, si procede al conferimento tacito del Tfr. In questo caso il Tfr sarà conferito alla forma di previdenza complementare collettiva prevista dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro, salvo una diversa disposizione dell'accordo aziendale. Se coesistono più forme pensionistiche complementari applicabili al rapporto di lavoro, il Tfr va alla forma pensionistica alla quale ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda (a meno che non esista un accordo aziendale che dispone diversamente). In mancanza, il Tfr va alla forma pensionistica complementare istituita presso l'Inps (FondInps). Il contributo individuale si attiva solo dopo precisa indicazione del lavoratore, mai automaticamente. Il contributo del datore è automatico solo se il lavoratore versa il proprio contributo e se l'obbligo del datore è previsto dal contratto collettivo o da un accordo aziendale.

151 Il lavoratore «silente» non ha aiuti dal datore

Se non si esprime una scelta circa la destinazione del Tfr entro il termine previsto dalla normativa questo viene automaticamente investito nel fondo

previsto dall'accordo aziendale. In questo caso, il dipendente perde il contributo aziendale previsto dall'accordo aziendale? Preciso che l'accordo aziendale non fa riferimento al silenzio assenso.

La clausola del silenzio assenso vale esclusivamente per la destinazione del Tfr maturando. Il contributo aziendale è obbligatorio solo se il dipendente destina al fondo di previdenza complementare di categoria anche una parte della propria retribuzione, almeno nelle quote minime previste dall'accordo. Pertanto, la destinazione del solo Tfr al fondo di categoria, anche mediante il silenzio assenso, esclude il contributo aziendale.

152

Il trasferimento della quota per i «vecchi» iscritti

La mia prima occupazione risale a prima del 29 aprile 1993. Posso scegliere io la percentuale di versamento al fondo o mi devo attenere a una di queste due opzioni: versare il 100% del Tfr o la misura prevista dai contratti collettivi?

Nel suo caso, può scegliere se versare tutto il Tfr o la misura prevista dagli accordi collettivi.

I contributi ai fondi

La sintesi

La novità

Dal 1º gennaio 2007, i lavoratori dipendenti del settore privato possono decidere di aderire alla previdenza complementare con il solo conferimento del Tfr, cioè senza versare i contributi

Fondi chiusi

I lavoratori possono decidere di versare, oltre al Tfr, altri contributi. In questo caso, se gli accordi o i contratti collettivi lo prevedono, hanno diritto anche ai contributi dei datori di lavoro

I datori di lavoro possono decidere, anche in assenza di accordi collettivi, di versare contributi a proprio carico

I contratti e gli accordi stabiliscono la misura minima della contribuzione, sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro

Fondi aperti

Se i lavoratori aderiscono individualmente versano il Tfr ed eventualmente un contributo a loro carico. I datori di lavoro non sono tenuti a versare altri contributi

Se l'adesione è collettiva, i contratti o gli accordi collettivi che la regolano possono prevedere l'obbligo del contributo a carico del datore di lavoro

Aldilà degli obblighi contrattuali, i datori di lavoro possono decidere di versare i contributi a loro carico

Pip

I lavoratori possono contribuire con il Tfr futuro e i versamenti volontari a loro carico

Non è prevista l'adesione collettiva da parte di categorie contrattuali di lavoratori o di singole aziende e dei loro dipendenti

Non è previsto il contributo del datore di lavoro, ma quest'ultimo ha sempre la possibilità di versarlo

Per i «silenti» e i prudenti c'è il comparto garantito

**Giuseppe Maccarone
Benedetto Santacroce**

La riforma della previdenza complementare prevede numerose disposizioni di tutela e di garanzia per chi deciderà — espressamente o tacitamente — di destinare il trattamento di fine rapporto alla previdenza complementare. E questo, in particolare, sia in riferimento ai rendimenti delle somme trasferite dal datore di lavoro al secondo pilastro pensionistico sia per il caso di non solvibilità dei fondi pensione.

Gli investimenti dei fondi pensione

La gestione del capitale da parte dei fondi pensione, al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori, avviene attraverso convenzioni stipulate con gestori finanziari specializzati e autorizzati, quali banche, società di intermediazione mobiliare, compagnie di assicurazione e società di gestione del risparmio. La scelta del gestore avviene attraverso un'apposita procedura che prevede la supervisione della Covip che è chiamata a garan-

tire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionale e i criteri di scelta del gestore.

Per espressa previsione normativa il gestore non può essere un soggetto appartenente allo stesso gruppo societario ovvero legato al fondo da rapporti di controllo sia direttamente che indirettamente. Il gestore convenzionato opererà investimenti in strumenti finanziari (azioni, titoli di Stato e altri titoli obbligazionari, quote di fondi comuni di investimento) in base alla politica di investimento stabilita dalla forma pensionistica. Questa politica deve essere stabilita secondo criteri di prudenza e non seguendo finalità prettamente speculative. Il fondo può attuare un'unica linea di investimento per tutti gli aderenti (monocomparto) oppure prevedere linee di investimento differenziate (pluricomparto). La gestione monocomparto si caratterizza per avere un unico portafoglio di gestione e, quindi, un unico tasso di rendimento uguale per tutti gli aderenti al fondo. Nella gestione pluricomparto si hanno più portafogli caratte-



Gestione finanziaria

■ «La gestione finanziaria dei fondi pensione» di Fulvio Gismondi e Marco Micocci (ed. Sole-24 Ore) affronta il tema della gestione finanziaria dei fondi pensione alla luce della normativa italiana



www.shopping24.it

Sarà un fondo alimentato con il contributo di solidarietà a pagare le pensioni dei dipendenti se il datore di lavoro non effettua i versamenti dovuti

rizzati da diversi profili di rischio. In questo caso il lavoratore potrà scegliere la linea di investimento che più si adatta alle proprie esigenze tenendo conto anche di parametri quali le condizioni socio-economiche, l'età, la maggiore o minore distanza dal momento del pensionamento e la propensione personale al rischio finanziario.

Il minimo garantito

I lavoratori dipendenti "silenti" (cioè che non si esprimeranno nei sei mesi), il cui Tfr andrà al fondo di settore (o, residualmente, a FondInps), hanno una specifica tutela di rendimento prevista dal comma 9 dell'articolo 8 del Dlgs 252/2005. Si tratta di una garanzia consistente nel fatto che il Tfr maturando deve essere immesso in una linea di investimento tale da garantire il capitale conferito e fornire, in aggiunta, una remunerazione in linea con quella che il Tfr avrebbe ricevuto se fosse rimasto presso il datore di lavoro (1,5% fisso più il 75% del tasso di inflazione Istat). In questo senso, infatti, la stessa norma dispone che «gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono, in caso di conferimento tacito del Tfr, l'investimento di tali somme nella linea a contenuto più prudente tale da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del Tfr».

Dalla lettura della disposizione sembra evincersi una dovuta sensibilità del legislatore nei riguardi di quei lavoratori che si vedono dirottare il Tfr maturando su un fondo di cui non conoscono le regole e nei confronti del quale non operano alcuna scelta. Una delle conseguenze, infatti, derivanti dal non esprimere palesemente la propria volontà di versare il Tfr maturando a un fondo prescelto, consiste anche nell'impossibilità, per l'aderente, di selezionare la linea di investimento.

Per completezza di informazione è il caso di segnalare che la garanzia prevista per chi sceglie tacitamente la pre-

videnza complementare è stata estesa dalla maggior parte dei fondi pensione anche a tutti coloro che aderiscono volontariamente e scelgono una forma di investimento prudenziale.

Tutele e solvibilità dei fondi

La sicurezza che il lavoratore ha di ottenere dal fondo pensione le relative prestazioni è affidata, in parte, al contributo di solidarietà che le imprese devono versare ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto legge 103/91, in parte ai requisiti che lo stesso decreto richiede per la costituzione e la gestione dei fondi pensione e, per altra parte, all'attività di controllo che svolgerà la Covip (la Commissione di vigilanza dei fondi pensione).

In relazione al contributo di solidarietà, lo stesso articolo 16 del decreto legislativo 252/05, richiamando il decreto legislativo 80/92, prevede la possibilità che il fondo alimentato da questo contributo sia utilizzato per soddisfare le prestazioni pensionistiche dei lavoratori nel caso in cui il datore di lavoro non provveda a versare le somme dovute in relazione a ogni dipendente alla forma previdenziale prescelta.

Per quanto riguarda, poi, le condizioni che devono essere rispettate dai fondi per la gestione della previdenza integrativa bisogna sottolineare che le norme del decreto legislativo 252/05 impongono, tra l'altro, agli amministratori particolari requisiti di onorabilità e professionalità, ai fondi la costituzione di una banca depositaria e una particolare prudenza negli investimenti. Lo stesso decreto, all'articolo 15, prevede espressamente che il fondo pensione non può fallire, ma può essere sottoposto alle procedure di amministrazione straordinaria e liquidazione coatta amministrativa.

Infine per ciò che concerne l'azione di Covip, il Testo unico della previdenza complementare prevede specifici poteri di autorizzazione, di controllo e di revoca, poteri che condizionano notevolmente la nascita, il funzionamento e la gestione dei singoli fondi pensione.

Investimenti e tutele

Domande&Risposte

153 Il fondo investe nei mercati finanziari

Dove e come sono investite le risorse dei fondi pensione?

Le risorse di un fondo pensione sono investite nei mercati finanziari italiani, europei e mondiali in diverse attività finanziarie (azioni, obbligazioni, eccetera).

154 Gli organi della «Cassa» decidono le attività

Chi decide dove e come sono investite le risorse?

La composizione dell'insieme delle attività finanziarie (azioni, obbligazioni) in cui è investito il capitale (portafoglio) è decisa dagli organi del fondo.

155 Banca d'Italia e Consob danno il via agli impegni

Chi investe effettivamente le risorse nei mercati?

Le risorse sono investite effettivamente nei mercati finanziari dai soggetti professionali autorizzati, ovvero banche, Sim, Sgr e compagnie di assicurazione. L'autorizzazione è data dalla Banca d'Italia e dalla Consob.

156 La banca depositaria detiene le risorse

Chi detiene fisicamente le risorse?

Le risorse sono detenute fisicamente dalla banca

depositaria (per i fondi aperti e per i fondi chiusi) la quale controlla anche l'operato dei gestori.

157 L'asset allocation punta al risultato

Che cosa significa asset allocation?

L'asset allocation è l'attività che consiste nell'individuare le diverse attività finanziarie (azioni, obbligazioni) al fine di allocare in maniera ottimale le risorse.

158 Il benchmark valuta gli investimenti

Che cos'è il benchmark?

Il benchmark è il parametro di riferimento che viene utilizzato per valutare la gestione finanziaria della fondo pensione. Rappresenta infatti l'andamento del settore in cui opera il gestore del fondo pensione.

159 Il rischio aumenta nel comparto azionario

Che differenza c'è tra fondi negoziali, aperti e individuali? Quali rendimenti garantiscono? A quale rischio vado incontro se aderisco?

Per fondo negoziale si intende un fondo costituito in un determinato comparto lavorativo oppure in una determinata azienda a opera di parti collettive (organizzazioni dei datori di lavoro e sindacali). Per fondo aperto si intende un fondo attivato e gestito da un operatore finanziario specializzato (banca, assicurazione, Sim o Sgr). È possibile che vi siano nel fondo dei compatti garantiti

(come il comparto dove confluiscce il Tfr a seguito di adesione per silenzio assenso). Negli altri comparti, il rendimento sarà determinato dalle scelte del gestore del fondo e dalla tipologia di investimento a cui si è aderito. Nella maggioranza dei casi, maggiore sarà la quantità di titoli azionari in cui il fondo investirà, maggiori saranno le fluttuazioni, e dunque i rischi, ai quali il suo investimento sarà sottoposto.

160 Sui tassi di rendimento la parola al mercato

Esistono garanzie sui rendimenti attesi dalle varie forme di fondi pensione cui destinare il Tfr? Esiste un fondo di garanzia che metta al riparo da possibili insolvenze o dalla perdita del capitale investito?

Non esistono garanzie di rendimento perché i tassi variano in funzione dell'andamento del mercato, della capacità dei gestori di operare le scelte migliori e delle diverse linee di gestione cui l'aderente decide di optare. Sui fondi è prevista l'attività di vigilanza da parte degli organismi di sorveglianza e l'autorizzazione da parte della Covip. In caso di adesione al comparto garantito è comunque garantita la restituzione del capitale o un rendimento minimo.

161 Tutti i fondi prevedono una linea più «sicura»

Vorrei sapere se nei fondi pensione è prevista una linea di investimento che garantisce il capitale investito, ovvero il capitale che alimenta con l'eventuale versamento del Tfr o con altri versamenti aggiuntivi.

Tutte le forme pensionistiche complementari sono obbligate a prevedere l'istituzione di un comparto garantito per raccogliere il conferimento tacito del Tfr. Il Tfr degli iscritti che aderiscono tramite il meccanismo del silenzio-assenso viene cioè versato in questa linea di investimento. Tuttavia tale linea sarà comunque aperta a tutti i soggetti che intendono aderirvi anche per adesione esplicita.

162 Non sempre è prevista la garanzia del rendimento

Vorrei sapere che tipo di rendimento è garantito spostando il Tfr nei fondi e se c'è del rischio per il capitale.

I fondi pensione che vogliono ricevere il Tfr per tacito conferimento devono prevedere un comparto con garanzia di restituzione del capitale. In generale i fondi pensione prevedono opzioni più o meno prudenti e alcune linee senza garanzia di rendimento, dove è possibile che vi sia anche una perdita del capitale. La scelta della rischiosità del comparto è piuttosto importante dal momento che in linea teorica un comparto più rischioso mira a raggiungere un rendimento più elevato a fronte di una maggiore probabilità di subire una perdita.

163 La vigilanza punta a impedire la perdita del capitale

Da un punto di vista teorico, si può perdere il capitale investito nei fondi pensione se, per esempio per effetto di una crisi, il valore delle quote del fondo scendesse a tal punto da erodere il capitale investito?

Non è possibile in via teorica escludere nulla, tuttavia l'attività di vigilanza e controllo da parte degli organi di amministrazione dei Fondi pensione e della Covip dovrebbe scongiurare questa ipotesi.

164 L'elenco delle tutele contro l'insolvenza

Vorrei sapere quali garanzie ha un lavoratore dipendente che decide di versare il Tfr al fondo pensione in caso di insolvenza del fondo. Quali responsabilità penali hanno i gestori del fondo?

L'attuale disciplina dei fondi di previdenza complementare prevede una serie norme idonee a indirizzare la corretta gestione dei fondi stessi, a prevenire abusi e distorsioni, a controllare la gestione e l'operato degli amministratori e dei direttori come: la preventiva autorizzazione dei singoli fondi, i requisiti di onorabilità e professionalità dei componenti gli organi collegiali, la gestione finanziaria affidata a soggetti specializzati, la disciplina prudenziale degli investimenti, l'obbligo della banca depositaria, il controllo della commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip).

165 Ai fondi non si applica la disciplina del fallimento

È possibile che un fondo fallisca o chiuda e, in questo caso, che cosa succede?

In base all'articolo 15 del decreto legislativo 252/05, ai fondi pensione si applica esclusivamente la disciplina dell'amministrazione straordinaria e della liquidazione coatta amministrativa. A essi, pertanto, non si applica la disciplina del fallimento. Le procedure sono applicate ai fondi di previdenza complementare secondo le norme previste dagli articoli 70 e seguenti del Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia (decreto legislativo 385/93) e le competenze sono attribuite in via esclusiva al ministro del Lavoro ed alla Covip. Invece, in caso di scioglimento del fondo, si provvede, per coloro che già fruiscono delle prestazioni pensionistiche, all'intestazione diretta della copertura assicurativa esistente. Per gli altri iscritti valgono le prerogative riconosciute dalla legge (trasferimento della posizione ad altro fondo o riscatto, nei casi previsti).

166 Le strade possibili in caso di insolvenza

Il fondo pensione al quale mi è stato proposto di aderire è il fondo chiuso Eurofer. Vorrei sapere se è soggetto alle procedure di liquidazione coatta amministrativa se si trovi in condizioni di insolvenza.

Tutti i fondi di previdenza complementare sono soggetti alla stessa disciplina. Ai fondi di previdenza complementare comunque costituiti si applicano esclusivamente le procedure di amministrazione straordinaria e di liquidazione coatta amministrativa, con esclusione del fallimento, in base agli articoli 70 e seguenti del Testo unico in materia bancaria e creditizia. È comunque utile ricordare che le risorse dei fondi pensione di nuova istituzione (fondi pensione negoziali e fondi pensione aperti) affidate in gestione sono depositate presso una banca depositaria distinta dal gestore.

167 Il fondo dell'Inps non vale per il Tfr nei fondi

Lavoro in un'azienda che ha meno di 50 dipendenti. Se aderisco a un fondo e questo fallisce, rischio di perdere il mio Tfr o questo è coperto, come ora, dal fondo di garanzia Inps o da altre forme assicurative?

Tecnicamente, i fondi pensione non sono soggetti a fallimento ma solo ad amministrazione straordinaria e a liquidazione coatta amministrativa. Sono soggetti a

vigilanza da parte della Covip. Il Tfr conferito alla previdenza complementare non è assistito dalla garanzia citata dal lettore, ma sono previste altre forme di garanzia (per esempio, quella che deriva dall'omesso o insufficiente versamento da parte dei datori di lavoro prevista dall'articolo 5 della legge 80/92) e quelle tipiche del sistema e della vigilanza sulla previdenza complementare (per esempio, i requisiti di onorabilità e professionalità degli amministratori, l'obbligo di banca depositaria, le regole prudenziali per gli investimenti, la gestione delle risorse affidata a soggetti specializzati).

168 Che cosa succede se l'azienda fallisce

Ho aderito a un fondo pensione chiuso. Se l'azienda fallisce o viene venduta oppure cambia la sua natura, il Tfr e i contributi (del lavoratore e dell'azienda) versati al fondo che fine fanno? E il fondo che fine fa?

Nella domanda ci sono tre diverse questioni. Se l'azienda fallisce o è sottoposta a concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa ovvero ad amministrazione controllata e non ha versato al fondo di previdenza complementare prescelto le contribuzioni dovute per i dipendenti iscritti, questi hanno un credito nei confronti dell'azienda fallita o sottoposta a una delle procedure prima richiamate e vanteranno tale credito nello stato passivo fallimentare ovvero nelle procedure. Se il credito derivante dagli omessi versamenti al fondo di previdenza complementare non venga in tutto o in parte soddisfatto dalla procedura fallimentare o dalle altre procedure, il lavoratore può chiedere al fondo di garanzia costituito presso l'Inps in base all'articolo 5 del decreto legislativo 80/92, di integrare i contributi omessi versandoli direttamente al fondo di previdenza complementare che è surrogato, di diritto, al lavoratore. La norma richiamata precisa che il presupposto per ottenere l'intervento del fondo di garanzia si realizza quando non possono essere corrisposte le prestazioni di previdenza complementare cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in conseguenza del mancato soddisfacimento, totale o parziale, del corrispondente credito all'esito delle procedure richiamate. L'articolo 16 del decreto legislativo 252/05 prevede, fra l'altro, che il contributo di solidarietà che il datore di Lavoro versa all'Inps sulle quote di previdenza complementare a suo carico, sia destinato nella misura dell'1% al fondo di garanzia per le finalità sopra richiamate.

Se l'azienda viene ceduta, per i dipendenti che, in base all'articolo 2112 del Codice civile, passeranno all'acquirente, nulla cambierà in rapporto alla continuità del rapporto di lavoro e dell'iscrizione al fondo di previdenza complementare, presumendo la continuità dell'impresa nel medesimo settore operativo.

Il passaggio eventuale a un altro settore operativo, tale da cambiare la natura contrattuale, consentirà ai lavoratori interessati di trasferire l'intera posizione maturata presso il fondo di provenienza a un altro fondo, secondo le norme di legge.

169 Regole Covip per la trasparenza

Lavoro in un'azienda del settore metalmeccanico, con anzianità di 20 anni. Sto pensando di iscrivermi al fondo di categoria, per avere il contributo del datore di lavoro. Dal punto di vista economico (trattamento fiscale, contributo del datore di lavoro) sarei propenso ad aderire al massimo delle possibilità (Tfr al 100%, contributo personale al 4%). Ma continuo ad avere qualche dubbio dal punto di vista della trasparenza. Potreste fornirmi informazioni circa la trasparenza e la qualità della gestione del fondo?

Per quanto riguarda la trasparenza, la nuova informativa prevista dalla Covip e disponibile sul sito del fondo pensione dovrebbe consentirle di chiarire tutti i dubbi sul fondo pensione, come anche l'informativa periodica che obbligatoriamente, almeno una volta l'anno, riceverà. Le ricordo che dovrà poter accedere alla sua posizione anche attraverso un sito riservato.

170 Rivalutazione mensile per il trattamento

Come avviene inizialmente la rivalutazione del Tfr dirottato su un fondo pensione?

Se il conferimento viene fatto in forma esplicita, da un lavoratore già in forza al 31 dicembre 2006 ma non iscritto a nessun fondo, la decorrenza del versamento del Tfr partirà dalla data della scelta. Il versamento avverrà dal 1° luglio con rivalutazione del Tfr maturato dalla data di scelta fino al 30 giugno. Pertanto, se la scelta viene fatta a fine giugno il datore di lavoro non

deve rivalutare nulla, mentre se è stata fatta a marzo, bisognerà versare il Tfr maturato da aprile in poi rivalutando le singole quote mensili accantonate dopo la scelta.

171

Il comparto garantito salva il Tfr dirottato

Anche il Tfr trasferito da luglio a un fondo pensione deve essere rivalutato?

Resta soggetto alle norme della rivalutazione solo il Tfr maturato alla data del 31 dicembre 2006 che continuerà a rimanere in azienda. Quello destinato alle forme pensionistiche complementari accrescerà o diminuirà il suo valore in funzione dell'andamento positivo o negativo del fondo e del profilo di rischio prescelti. La vigente normativa fa, comunque, salva la consistenza del capitale versato se si versa il Tfr in un comparto garantito (automatica in caso di adesione per silenzio assenso).

172

Quanto occorre versare in funzione del rendimento

Vi sottopongo il caso, ritengo abbastanza comune, di un trentenne con reddito annuo lordo di 30 mila euro. Esistono delle stime della percentuale di retribuzione da versare al fondo pensione (oltre al Tfr) in funzione della rendita? Più semplicemente: come regolarsi su quanto versare al fondo pensione (oltre al Tfr)?

Certamente, all'atto dell'iscrizione al fondo prescelto, una delle informazioni principali da richiedere è questa. Infatti è fondamentale definire quale sia il proprio bisogno pensionistico e quale possa essere una percentuale di retribuzione adeguata per raggiungere tale obiettivo. Naturalmente va evidenziato che il rendimento dei vari fondi dipende dalla tipologia di investimenti che gli stessi scelgono e quindi occorre mettere in conto la possibilità che certi rendimenti previsti (soprattutto quelli basati su investimenti molto rischiosi) non si verifichino.

173

Una tutela più ampia per i lavoratori silenti

Volevo sapere se, in caso di adesione a un fondo complementare integrativo privato, indipendentemente dalla scelta del

comparto più o meno rischioso, è prevista una percentuale di garanzia minima sulla rendita del fondo simile alla percentuale di rivalutazione Istat del capitale destinato a FondInps.

Ogni fondo pensione può offrire la possibilità di versare i contributi in un comparto con una garanzia di rendimento. Il Tfr versato a seguito di adesione per silenzio assenso confluirà in un comparto che garantirà la restituzione di quanto versato. Tale comparto sarà comunque aperto anche agli altri. FondInps (ossia il fondo pensione che raccoglierà il tfr dei lavoratori silenti che non hanno un fondo pensione di riferimento), in quanto fondo pensione, come tutti gli altri avrà a sua volta un comparto che garantirà la restituzione del capitale (non un rendimento minimo). Il Tfr versato al fondo di Tesoreria (gestito dall'Inps, ma diverso da FondInps) si rivaluterà invece come il Tfr lasciato in azienda.

174

È il fondo che detta i tempi per lo «switch» tra comparti

Il trasferimento della posizione da un fondo a un altro risulta utile per adattare l'investimento al proprio profilo di rischio che può variare nel tempo. Se un lavoratore prevede un periodo di recessione della linea di investimento su cui investe il proprio fondo pensione, può

trasferire la propria posizione a altro fondo o comparto più garantito. Mi domandavo se esistono limitazioni di legge agli "switch" tra i compatti dei fondi pensione (numero di trasferimenti e intervallo di tempo tra di loro).

L'aderente a una forma pensionistica complementare, decorsi due anni dalla data di partecipazione alla stessa, ha facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma di pensionistica. Nell'ambito dello stesso fondo, il periodo minimo per cambiare linea di investimento è definito nello Statuto/regolamento; gli schemi della Covip ai quali i fondi devono adeguarsi prevedono un periodo minimo di un anno.

175

Il confronto di garanzie con il Tfr lasciato in azienda

Lavoro come operaio in un'azienda con meno di 50 dipendenti. Se decidessi di mantenere il Tfr in azienda e questa, supponiamo, dovesse fallire, quali garanzie avrò per il recupero del mio maturato? In quale percentuale?

Le aziende sono tenute a versare una percentuale contributiva mensile al Fondo di garanzia del trattamento di fine rapporto. Questo fondo serve proprio a tutelare tutti i lavoratori che dovessero non ricevere il Tfr in caso di azienda fallita. In questi casi, infatti, su richiesta del lavoratore, il Tfr viene comunque erogato dall'Inps per intero.

Investimenti e tutele

La sintesi

Chi investe

La gestione delle risorse dei fondi pensione avviene attraverso convenzioni stipulate con operatori finanziari specializzati e autorizzati, come banche, Sim, Sgr e compagnie di assicurazione

Come investe

I gestori convenzionati investono le risorse dei fondi nei mercati finanziari italiani, europei e mondiali, in strumenti finanziari (azioni, titoli di Stato e altri titoli obbligazionari, quote di fondi comuni di investimento), in base alla politica di investimento decisa dagli organi del fondo, secondo criteri di prudenza e non seguendo finalità prettamente speculative

Mono o pluricomparto

I fondi possono attuare un'unica linea di investimento per tutti gli aderenti (monocomparto) o prevedere linee di investimento differenziate (pluricomparto). La gestione monocomparto ha un unico portafoglio di gestione e, quindi, un unico tasso di rendimento per tutti gli aderenti al fondo. Mentre nella gestione pluricomparto si hanno più portafogli con diversi profili di rischio e i lavoratori possono scegliere quella che più si adatta alle loro esigenze, anche cambiando linea durante la permanenza nel fondo

Per i "silenti" e per i prudenti

Il Tfr dei dipendenti che non effettuano alcuna scelta nei sei mesi confluirà in una linea di investimento tale da garantire il capitale conferito e fornire, in aggiunta, una remunerazione in linea con quella che il Tfr avrebbe ricevuto se fosse rimasto presso il datore di lavoro (1,5% fisso più il 75% del tasso di inflazione Istat). La maggior parte dei fondi pensione ha esteso la possibilità di entrare nel comparto garantito anche ai lavoratori che aderiscono volontariamente ai fondi e scelgono una forma di investimento prudenziale

Il contributo di solidarietà

Le imprese devono versare un contributo di solidarietà alle forme pensionistiche complementari alle quali sono iscritti i lavoratori. Il fondo alimentato da questo contributo copre le prestazioni pensionistiche dei lavoratori se il datore di lavoro non versa le somme dovute per ogni lavoratore al fondo scelto

Le tutele

Gli amministratori dei fondi devono avere particolari requisiti di onorabilità e professionalità e i fondi devono costituire una banca depositaria

No al fallimento

I fondi pensione non possono fallire, ma possono essere sottoposti alle procedure di amministrazione straordinaria e liquidazione coatta amministrativa

Vigilanza

Alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip) sono attribuiti poteri di autorizzazione, di controllo e di revoca

Come cambiare il fondo

7

La «portabilità» scatta dopo due anni di adesione

Benedetto Santacroce

■ Se la decisione di destinare il trattamento di fine rapporto alla previdenza complementare non è revocabile, la scelta del fondo, invece, ammette ripensamenti. Anzi: la riforma della previdenza complementare, in vigore dal 1° gennaio 2007, fa scendere a due anni (prima erano cinque) il tempo minimo di adesione a un fondo pensione, trascorso il quale è possibile trasferire il montante accumulato a un altro fondo. È la cosiddetta «portabilità» della posizione individuale.

Entro il 30 giugno, i lavoratori devono decidere se trasferire (o no) il Tfr futuro a un fondo e crearsi così una pensione di "scorta". L'opzione non consente ripensamenti: se si versa il Tfr a un fondo pensione, non è più possibile ottenere la liquidazione al termine del rapporto di lavoro. Ma i dipendenti che decidono di versare il Tfr al secondo pilastro devono anche individuare il fondo pensione di destinazione: una scelta revocabile, ma non per questo meno delicata. In effetti la por-

tabilità, regolata dall'articolo 14 del decreto legislativo 252/05, consente ai lavoratori di trasferire la propria posizione da un fondo a un altro dopo due anni di adesione al primo fondo. Il limite minimo di permanenza è stabilito per garantire al fondo una certa stabilità finanziaria.

Una scelta da valutare

Ma la possibilità di cambiare fondo non deve indurre il lavoratore a scegliere con leggerezza la forma di previdenza complementare cui destinare il Tfr; il decreto legislativo 252/05 lascia infatti ampi spazi di manovra ai fondi per disciplinare costi, meccanismi di tutela e forme di riscatto. Insomma, prima di scegliere (o di cambiare fondo) il lavoratore dovrà valutare con attenzione gli statuti e i regolamenti dei fondi per individuare quello che fornisce le migliori garanzie e il più corretto rapporto tra costi e prestazioni.

Il dipendente che decide il fondo cui destinare il Tfr o trasferire la propria posizione deve anche tener conto

 **SU INTERNET**

I percorsi

■ Sul sito della Covip, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, nella sezione «La previdenza complementare», viene spiegata la riforma della previdenza complementare e sono illustrate le opzioni per i lavoratori dipendenti sulla destinazione del Tfr



www.covip.it

Nessun vincolo temporale alla portabilità per il lavoratore che cambia settore di attività e quindi perde il requisito per l'iscrizione al fondo chiuso di riferimento

delle scelte operate dal datore di lavoro con gli accordi aziendali o il contratto collettivo. Con questi strumenti concordati, infatti, il datore di lavoro potrebbe aver limitato la sua diretta contribuzione (il contributo del datore di lavoro) a un fondo (si pensi ai fondi di categoria chiusi). Una limitazione che il lavoratore dovrà tenere in considerazione perché il contributo del datore incide direttamente sulla pensione integrativa che si otterrà al momento del pensionamento. Questa valutazione deve essere fatta anche nel momento in cui si decide di trasferire la propria posizione da un fondo a un altro. Infatti, potrebbe accadere (cosa che, in base agli attuali accordi aziendali, si verifica nella maggior parte dei casi) che trasferendo la posizione individuale da un fondo a un altro il lavoratore si trovi escluso dal contributo del datore.

Trasferimento volontario o "forzoso"

Il decreto legislativo 252/05, in vigore dal 1° gennaio 2007, prevede che siano gli statuti e i regolamenti dei fondi pensione a stabilire le modalità per esercitare la portabilità delle posizioni individuali degli iscritti. Gli statuti e i regolamenti non possono, però, derogare ad alcuni principi fissati dall'articolo 14 del decreto legislativo 252/05. In particolare, il trasferimento da un fondo a un altro deve, in ogni caso, essere garantito decorsi due anni di adesione al fondo e gli statuti e i regolamenti non possono contenere clausole che limitino o siano, di fatto, in contrasto con la portabilità. Sono poi inefficaci le clausole che, comportando particolari costi connessi al trasferimento, ostacolino la portabilità delle posizioni individuali.

D'altro canto, gli statuti e i regolamenti dei fondi pensione possono anche prevedere un limite minore di partecipazione. È il caso di FondInps, il fondo pensione residuale presso l'Inps: i lavoratori il cui Tfr confluirà a FondInps potranno infatti trasferire la loro posizione dopo un anno di par-

tecipazione al fondo.

Ma, accanto alla possibilità di trasferire la posizione da un fondo a un altro per libera scelta, i fondi devono anche consentire la portabilità della posizione al lavoratore che perde i requisiti per partecipare al fondo. Il caso tipico è quello del dipendente che, cambiando lavoro, non possa più partecipare a un fondo chiuso: il lavoratore potrà trasferire l'intero ammontare accumulato a un'altra forma pensionistica complementare, alla quale può accedere in considerazione della nuova attività. In questo caso, il passaggio al nuovo fondo non è condizionato alla maturazione di un periodo minimo di iscrizione: l'unico presupposto è la perdita del requisito di partecipazione al fondo.

Le situazioni concrete

I lavoratori che devono entro il 30 giugno scegliere la destinazione del Tfr potrebbero essere già iscritti o no a un fondo pensione.

Se un lavoratore non ancora iscritto a un fondo pensione decide di aderire alla previdenza complementare dovrà, in via di principio, restare iscritto al fondo scelto, secondo le previsioni dello statuto, almeno due anni prima di poter trasferire la sua posizione a un altro fondo. Questo, a meno che non si verifichi una causa che faccia perdere al lavoratore i requisiti di partecipazione al fondo stesso.

Invece, se il lavoratore è già iscritto da oltre due anni al fondo al quale decide, entro il 30 giugno, di versare anche il Tfr potrà trasferire la sua posizione individuale in ogni momento senza limiti. Così, per esempio, l'iscritto a un fondo chiuso che decide ora di conferire il Tfr allo stesso fondo potrà, immediatamente dopo, trasferire la sua posizione individuale a un altro fondo. Il trasferimento, però, nella maggior parte dei casi avrà come conseguenza la perdita dell'eventuale contributo del datore di lavoro, a meno che questo contributo, per accordo aziendale, non possa essere trasferito al nuovo fondo.

Come cambiare il fondo

Domande&Risposte

176

Che cosa succede se si cambia lavoro

Se nell'ambito della vita lavorativa cambio settore e quindi fondo di categoria, che cosa succede?

Si applica il principio della portabilità, per cui la posizione maturata nel precedente fondo potrà essere trasferita al nuovo fondo di categoria.

177

La portabilità tra fondi scatta dopo due anni di adesione

Se si decide di cambiare lavoro e settore di appartenenza (per esempio, passare dal settore del credito al settore commerciale), come viene disciplinata la scelta di destinare o non destinare il Tfr ai fondi aperti o chiusi?

Il lavoratore, grazie alle nuove norme che hanno ampliato la "portabilità" del fondo, può trasferire volontariamente la sua posizione dopo due anni di adesione al fondo. Questo è il caso del trasferimento volontario, per esempio a fondi aperti. Invece il lavoratore che, cambiando lavoro cambia il fondo previsto dal contratto, non dovrà rispettare alcun periodo minimo: il termine dei due anni, in questo caso, è derogato. Il lavoratore vedrà trasferita la sua posizione al nuovo fondo di previdenza chiuso proseguendo la sua posizione individuale senza penalizzazioni.

178

No a costi aggiuntivi che limitano il trasloco

Una volta scelto il fondo pensione è possibile

cambiare idea e passare a un nuovo fondo? La riforma della previdenza complementare prevede penali per il cambio?

Una volta che è stata effettuata la scelta, è sempre possibile, decorsi però due anni di tempo, trasferire la posizione individuale a un altro fondo. Ogni fondo pensione stabilisce le proprie regole ed è quindi importante informarsi esattamente prima della decisione; tuttavia gli statuti e i regolamenti non possono contenere clausole limitative del diritto di portabilità o prevedere l'applicazione di voci di costo che ne possano costituire ostacolo.

179

Sul contributo del datore parola all'accordo collettivo

Da gennaio di quest'anno ho iniziato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso un'azienda privata. Il contratto applicato è quello previsto per il commercio, quindi il fondo negoziale di riferimento è il Fonte. Se optassi inizialmente per questo fondo, potrei passare dopo il periodo minimo di permanenza (due anni) a un fondo aperto, o in costanza del medesimo rapporto di lavoro ovvero in caso di cambio di lavoro e di categoria contrattuale? Se sì, conserverei comunque il diritto al contributo datoriale? E in questo caso il datore di lavoro sarebbe obbligato a versarlo?

Una volta decorsi due anni dalla data di partecipazione a una forma pensionistica complementare, il lavoratore dipendente ha facoltà di trasferire tutta la propria posizione previdenziale a un'altra forma pensionistica nel caso in cui il lavoratore mantenga lo stesso rapporto di lavoro.

In base al principio della portabilità il lavoratore ha

diritto al montante maturato sino a quel momento e al versamento dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro nella misura stabilita dai contratti o accordi collettivi anche aziendali, solo se espressamente previsto da tali accordi.

180 La scelta sul destino del Tfr non deve essere ripetuta

Un dipendente che cambia lavoro come deve comportarsi con il nuovo datore? Deve informarlo dell'eventuale scelta di aderire al fondo pensione fatta presso il datore di lavoro precedente (essendo una scelta irrevocabile) oppure ha altri sei mesi dalla nuova assunzione per decidere le sorti del Tfr che maturerà presso il nuovo datore?

Quando si cambia lavoro è possibile trasferire presso il nuovo fondo negoziale, al quale si accede in relazione alla nuova attività lavorativa, la propria posizione maturata. In questo caso, non si dovrà ripetere nuovamente la scelta sulla destinazione del Tfr. Altrimenti, si può optare per il riscatto di quanto maturato (e uscire dal sistema di previdenza complementare). In questo caso, con l'assunzione presso un nuovo datore di lavoro, decorrerà il periodo di sei mesi per effettuare la nuova scelta sulla destinazione del Tfr.

181 Con il cambio di lavoro le quote non tornano in azienda

Un dipendente, assunto dopo il 28 aprile 1993, decide di aderire, con scelta espressa o tacita entro il 30 giugno 2007, a un fondo di previdenza complementare di categoria: Fonte, dato che lavora in un'azienda del terziario. A distanza di un anno cambia datore di lavoro e il nuovo datore opera in un settore completamente diverso, per esempio quello metalmeccanico. Presso il nuovo datore di lavoro, il dipendente potrà decidere di lasciare il Tfr in azienda? Oppure, una volta entrato nel sistema della previdenza complementare, in futuro potrà solo scegliere tra i vari fondi disponibili (negoziato, aperto, Pip)? L'uscita dal sistema avviene solo per pensionamento o riscatto totale della posizione accesa al fondo?

La scelta di aderire ai fondi pensione è irrevocabile. In caso di passaggio da un datore di lavoro a un altro, con conseguente applicazione di diverso contratto collettivo, si potrà optare per il riscatto della posizione maturata presso il fondo (e quindi presso il nuovo datore di lavoro si potrà decidere di lasciare il Tfr maturando in azienda) oppure si potrà optare per il trasferimento della posizione medesima presso il nuovo fondo negoziale. La scelta sulla destinazione del Tfr è stata già operata in fase di adesione a Fonte e pertanto il lavoratore non sarà chiamato a operare nuovamente una scelta in relazione ad esso.

182 L'anzianità di iscrizione rimane immutata

Vorrei destinare il mio Tfr ai fondi pensione. In caso di dimissioni dalla mia azienda e di cambio di settore di attività, dovrò nuovamente fare una scelta o solo comunicare alla nuova azienda i dati del fondo?

Nel caso in cui la nuova azienda appartenga allo stesso comparto la lavoratrice manterrà l'iscrizione al fondo di categoria di quel comparto. Se invece il nuovo datore di lavoro appartiene a un comparto diverso, la lavoratrice grazie al principio della portabilità trasferirà la propria posizione previdenziale al nuovo fondo di categoria. Resta immutata l'anzianità di iscrizione ai fini della richiesta di future anticipazioni, di benefici fiscali al perfezionarsi del diritto alla rendita. Rimane invariato anche il diritto alla contribuzione a carico del datore di lavoro, se al momento della prima iscrizione si è deciso di aderire al fondo "in toto", cioè non solo trasferendo il Tfr ma anche con contributi a carico azienda e a carico lavoratore.

183 Il fondo aperto può essere confermato

Ho un contratto a tempo determinato che scade ad aprile 2007. Che cosa succede se non mi viene rinnovato il contratto e poi trovo un altro lavoro in un settore diverso?

Anche i dipendenti con contratto a tempo determinato sono interessati dalla riforma. Se lei aderisce a un fondo chiuso di categoria e, in seguito, trova lavoro in

un settore differente, ha la possibilità di portare la posizione previdenziale sul nuovo fondo. Se invece aderisce a un fondo aperto, nel caso di cambio di settore di attività non ha la necessità di portare la posizione.

184 Senza vincoli il passaggio da una «Cassa» a un’altra

Sono entrata nel mondo del lavoro a novembre 2006 con un contratto a tempo determinato di un anno in un’azienda vetraria con meno di 50 dipendenti che ha il fondo di categoria Fonchim. Posso aderire a questo fondo? Cosa accadrà ai soldi accantonati nel fondo se cambio azienda e anche settore merceologico? Posso far passare i versamenti già accantonati alla nuova destinazione?

Sì, può aderire al fondo di categoria. Se cambia azienda, quello che ha accantonato può passare a un nuovo fondo.

185 Sì al trasferimento per l’iscritto dal 2000

Sono iscritto dal 2000 al fondo Cometa e verso il 100% del mio Tfr. Posso, entro il 30 giugno 2006, decidere di cambiare la destinazione del Tfr e trasferirlo a un fondo aperto?

Per lei che versa già tutto il Tfr, la finestra temporale di sei mesi non ha effetto. Potrà eventualmente decidere di trasferire la propria posizione a un fondo aperto o a un Pip (piano individuale pensionistico) se ha aderito a Cometa da almeno due anni (e così è nel suo caso). In caso di trasferimento, continuerà a versare il suo contributo e il Tfr, ma il datore di lavoro potrebbe non essere più obbligato a versare la propria contribuzione.

186 La giusta collocazione del dirigente industriale

Sono dirigente dal 1992 e da allora ad aprile 2006 ho aderito al fondo Previndai. A maggio 2006 ho cambiato azienda,

sempre come dirigente, e ho trasferito i fondi al Previndapi. Oggi il mio Tfr può essere destinato a un altro fondo o devo versarlo al Previndapi?

Dato che lei è un dirigente in una piccola industria, il suo fondo negoziale è il Previndapi. Ovviamente potrà sempre decidere di aderire a un fondo aperto, trasferendo il suo montante, ma non potrà più contare sul contributo aziendale. Nel quesito non specifica se lei sta già conferendo tutto il Tfr o solo una parte. In quest’ultima ipotesi, valuti se integrare il conferimento, tenendo presente che l’eventuale Tfr non conferito verrà obbligatoriamente trasferito al fondo di Tesoreria gestito dall’Inps, se l’azienda per cui lavora ha almeno 50 dipendenti.

187 La scelta per il fondo non ammette dietrofront

Se cambio datore di lavoro devo ripresentare il modello Tfr2? Se sì, posso fare una scelta diversa da quella passata? Nel precedente rapporto di lavoro, avevo scelto di destinare il mio Tfr a un fondo. Ora posso ripresentare il modello Tfr2 al nuovo datore di lavoro per lasciare il Tfr in azienda?

No, non c’è bisogno di ripresentare il modello Tfr2. L’adesione a un fondo è in ogni caso irreversibile: può solo trasferire la posizione da un fondo a un altro.

188 Senza effetti il passaggio in un’azienda più piccola

Lavoro in un’azienda che ha più di 49 addetti. Se decido di versare il Tfr in un fondo pensione e in seguito cambio azienda e la nuova ha meno di 49 dipendenti, il nuovo datore di lavoro continuerà a versare il Tfr nei fondi pensione o no?

Se il lavoratore cambia azienda, il datore continuerà a versare il Tfr al fondo negoziale di riferimento della nuova azienda, se esiste. In mancanza, il datore verserà il Tfr al fondo aperto o al Pip a cui lei potrà trasferire la posizione aderendo individualmente.

189

La portabilità sarà estesa anche al dipendente pubblico

Un dipendente pubblico che aderisce a un fondo aperto potrà in seguito trasferire la posizione nel fondo negoziale?

Nel caso sia istituito il fondo negoziale per il suo comparto di appartenenza, la posizione maturata presso il fondo aperto potrà essere trasferita.

190

Quando il trasferimento è su base volontaria

Se cambio lavoro nel corso degli anni, posso cambiare anche la destinazione del fondo nel caso a cui io appartenga a un fondo chiuso o di categoria?

Sì. Una volta scelto di destinare il Tfr a un fondo, il lavoratore può cambiare fondo nel corso degli anni. In caso di licenziamento da una azienda e riassunzione in altra, quanto accantonato può essere spostato nel fondo pertinente la nuova azienda. Lo spostamento da un fondo a un altro può avvenire anche su base volontaria, ma in tal caso può essere effettuato solo dopo aver maturato almeno due anni nel medesimo fondo. Occorre sempre verificare, però, quanto disciplinato a riguardo nel regolamento dei fondi.

191

I parametri decisi oggi saranno modificabili

Ho 48 anni di età e solo 13 anni di contributi. Se dovessi cambiare lavoro entro 3-4 anni, passando da Telecom Italia a una piccola azienda (meno di 15 dipendenti, settore editoria o agroalimentare), dove può essere trasferita la mia posizione del Fondo Telemaco - non ho ancora aderito - a uno previdenziale ad esempio di una banca o a quello Inps? O sarebbe meglio scegliere da subito un fondo previdenziale che non sia quello Telemaco aziendale, ad esempio quello di una banca, visto che non ho la certezza di rimanere in azienda altri 10-15 anni?

La riforma consente la trasferibilità tra fondi. Il lettore avrebbe due possibilità: 1) dopo 2 anni di permanenza

potrebbe trasferire quanto accantonato al suo fondo a qualunque altro (fondo aperto, Pip); 2) immediatamente al cambio di lavoro (adesione a nuovo fondo di categoria o ad altro fondo aperto). Oggi, pertanto, potrà scegliere liberamente sapendo che comunque potrà modificare in futuro i parametri ora stabiliti.

192

La scelta sarà a chi e non se versare

I decreti sanciscono l'irreversibilità della scelta anche in caso di cambio di azienda. Che cosa potrà avvenire materialmente quando si passerà a un diverso settore, in presenza di un diverso fondo chiuso o anche in assenza di questo fondo?

È opportuno premettere che l'irreversibilità della scelta riguarda l'adesione alla previdenza complementare e alla destinazione del trattamento di fine rapporto a prescindere dai diversi rapporti di lavoro che possano susseguirsi e alla scelta del fondo inizialmente destinatario dell'iscrizione a previdenza complementare. Nei successivi rapporti il lavoratore potrà soltanto decidere a quale fondo versare e non se versare.

193

Via libera al passaggio del metalmeccanico

Attualmente lavoro con inquadramento secondo il contratto collettivo dei metalmeccanici. Ho molti dubbi in merito alla riforma del Tfr. In particolare: se decido di depositare il mio Tfr presso il fondo Cometa dei metalmeccanici e poi tra qualche anno, cambiando lavoro, cambiassi anche contratto, potrei trasferire il mio Tfr ad altro fondo? Quale alternativa avrei? Se invece lo do al datore di lavoro, che cosa cambia? E se la mia azienda dovesse fallire, perderei tutto?

In caso di cambio di lavoro, potrà trasferire il suo Tfr accantonato presso il fondo Cometa al nuovo fondo previsto dal contratto collettivo applicato dalla nuova azienda. Lasciando il Tfr in azienda lei non corre comunque il rischio di perderlo in caso di fallimento della stessa in quanto tutte le aziende sono tenute

mensilmente a versare un contributo a un'apposita gestione Inps che interviene pagando il Tfr ai dipendenti che ne facciano richiesta a seguito del fallimento dell'azienda stessa.

194

Con il cambio di azienda possibile mantenere il fondo

Se aderisco a un fondo pensione di categoria (per esempio Cometa) e poi cambio lavoro e vado in una azienda con meno di 50 dipendenti, che cosa succede al mio fondo pensione?

Se il nuovo datore di lavoro applica il contratto collettivo nazionale di lavoro che prevede sempre il fondo Cometa, il lettore potrà proseguire con lo stesso fondo. Se invece il contratto collettivo di lavoro prevede un altro fondo pensione di riferimento potrà trasferire la sua posizione al nuovo Fondo pensione.

195

Quando il datore di lavoro prosegue il suo versamento

Il caso: esco da un fondo negoziale presso il quale il datore di lavoro versa un contributo e aderisco a un fondo aperto. Che cosa succede? Il datore di lavoro deve continuare a versare i contributi al nuovo fondo oppure può rifiutarsi di farlo?

La continuazione dei versamenti del datore di lavoro a favore della forma prescelta dal lavoratore potrà avvenire nel rispetto dei limiti e delle modalità stabiliti dagli accordi collettivi, anche aziendali.

196

Trasloco consentito all'iscritto da cinque anni

Sono iscritto a Cometa da cinque anni ma vorrei passare a un fondo pensione individuale. È possibile?

Sì, in quanto è già trascorso il periodo di permanenza obbligatoria. Tenga però presente che, passando a una forma previdenziale ad adesione individuale, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere il contributo a carico dell'azienda solo se ciò è previsto dagli accordi collettivi, anche aziendali, nel rispetto dei limiti e delle modalità stabiliti da tali accordi.

197

Tutte le aspettative dell'aspirante professionista

Sono una lavoratrice dipendente. A breve sosterrò l'esame di Stato per diventare dottore commercialista. Se deciderò di svolgere l'attività di libero professionista, che cosa accadrà al Tfr che ho eventualmente versato in un fondo?

Se cessano i requisiti di partecipazione al fondo la lettrice avrà la possibilità di trasferire la sua posizione ad altra forma pensionistica complementare connessa alla nuova attività. In alternativa è possibile riscattare parzialmente (50%) la posizione maturata nel caso risulti inoccupata per almeno 12 mesi o in caso di cassa integrazione o mobilità. Il riscatto totale, invece, è previsto nel caso di inoccupazione per almeno 48 mesi o nel caso di invalidità permanente che comporti una riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo. Infine, può riscattare la sua posizione ai sensi dell'articolo 14, comma 5 del decreto legislativo 252/2005 (altre cause di riscatto) se lo Statuto del fondo al quale aderisce prevede questa possibilità.

198

Sì al mantenimento del fondo se previsto dalla statuto

Ho appena cambiato azienda. Ero iscritto a Fonchim e dovrei iscrivermi ad Alifond perché la nuova azienda opera nel settore alimentare. Sono obbligato a iscrivermi ad Alifond o posso mantenere Fonchim? Nel caso rimanga in Fonchim, il contributo aziendale continuerà a essere versato? E se mi iscrivo adesso, da quando verserò i contributi? E il Tfr?

Cambiando azienda e comparto lavorativo, è possibile mantenere la posizione individuale maturata presso il fondo precedente solo se lo Statuto del fondo prevede questa possibilità. Se decide di iscriversi al nuovo fondo, il lavoratore può trasferire a questo la posizione già maturata nel fondo di provenienza; il versamento del Tfr maturando avverrà a partire dalla data in cui viene effettuata tale scelta. Il datore di lavoro ha l'obbligo di contribuire solo al fondo previsto dal contratto o accordo collettivo di riferimento e a condizione che il lavoratore aderisca a questo e versi il contributo minimo previsto dall'accordo stesso; tale versamento avverrà a decorrere dalla data in cui viene effettuata la scelta.

199

La quota accantonata segue l'attività svolta

Che cosa succede alla quota accantonata per meno di due anni presso un fondo pensione di categoria (esempio, Fonte) se si cambia lavoro e tipo di contratto (esempio, da commercio a metalmeccanico)?

Il dipendente che cambia lavoro passando da un settore a un altro, come nell'esempio proposto, perde il requisito per rimanere iscritto al fondo. In questo caso è ammessa la portabilità della posizione previdenziale presso la nuova forma di previdenza complementare.

200

Se il passaggio non è automatico

Nel caso di un passaggio alla dirigenza il rapporto esistente con il fondo Cometa rimane invariato o viene attivato un trasferimento a un altro fondo?

Il trasferimento non è automatico, ma si ha comunque la perdita dei requisiti di partecipazione. Si potrà comunque trasferire quanto maturato sul fondo Cometa ad un altro fondo.

201

Trasferimento obbligato per il neo-autonomo

Sono un impiegato metalmeccanico, assunto prima del 29 aprile '93 e iscritto al fondo Cometa dal 1999. Attualmente verso il 4%

più il 40% di Tfr e contributo aziendale dell'1,2 per cento. In caso di dimissioni volontarie e avvio di attività autonoma, potrò trasferire il montante a un fondo aperto o Pip?

Certamente, nel caso in cui lei inizi un'attività di carattere autonomo, poiché non potrà più contribuire al fondo negoziale per perdita dei requisiti, potrà trasferire (da subito) il montante maturato a un fondo aperto o a un Pip.

202

Possibile l'uscita dal fondo con successivo rientro

Sono un dirigente iscritto al Previndai. Dovendo cambiare posto di lavoro, c'è la possibilità che per un periodo diventi quadro. Se dovessi entrare in un nuovo fondo, ho la possibilità di rientrare in futuro nel Previndai? Alla fine della mia vita lavorativa potrò accorpore i due fondi diversi?

In ogni caso opera la portabilità dei fondi pensione. Quindi, se ora dovesse iscriversi a un fondo diverso da Previndai, potrà sempre riprendere a versare Tfr e contributi a Previndai, nel momento in cui ritornerà dirigente. Al momento del pensionamento potrà comunque trasferire tutto il montante nel fondo attivo in quel momento e ritirare un'unica pensione integrativa (scelta consigliabile per semplicità), oppure potrà farsi liquidare secondo le modalità previste da ciascun fondo un pezzetto di rendita o di capitale (nei casi previsti). La convenienza del lavoratore è comunque quella di proseguire con l'adesione esplicita al proprio fondo di categoria, qualunque esso sia, poi valutare le opzioni offerte dai regolamenti del fondo nel momento del pensionamento.

Come cambiare il fondo

La sintesi

Trasferimento volontario

- La riforma della previdenza complementare ha ridotto a due anni (prima erano cinque) il tempo minimo di adesione a un fondo, trascorso il quale il lavoratore può cambiare fondo
- Gli statuti e i regolamenti dei fondi pensione possono prevedere un limite minore di adesione
- È fissato in un anno il periodo minimo di adesione a FondInps, il fondo pensione residuale istituito presso l'Inps, nel quale confluisce il Tfr dei lavoratori silenti, se non esistono fondi di categoria
- Il fondo non può inserire clausole che limitino il diritto al trasferimento. Sono inefficaci le clausole che comportano particolari costi connessi al trasferimento e, di fatto, ostacolano la portabilità
- Il dipendente che decide di cambiare fondo non perde il contributo del datore di lavoro se il contratto o l'accordo collettivo di riferimento lo prevedono anche per il fondo "di arrivo"

Trasferimento "forzoso"

- Il lavoratore perde i requisiti per partecipare al fondo: è per esempio il caso del dipendente che, cambiando lavoro, non può più partecipare a quel fondo di categoria
- Il trasferimento è possibile in ogni momento. Non è infatti richiesto un periodo minimo di iscrizione: l'unico presupposto è la perdita del requisito per partecipare al fondo
- Il lavoratore può trasferire a un altro fondo pensione l'intero ammontare contributivo accumulato
- Il piano previdenziale prosegue presso il nuovo fondo, senza sospensione. L'operazione non è soggetta a tassazione

Ammesso l'«acconto» fino al 75% dei versamenti

@ SU INTERNET

Seminario online

■ «Guida alla previdenza complementare» è un servizio di formazione online che offre approfondimenti e aggiornamenti. Gli esperti di «Guida al lavoro» spiegano la riforma. Il servizio comprende anche un video-corso di formazione online



www.shopping24.it

Enzo De Fusco

■ Prima di raggiungere i requisiti per la pensione, i lavoratori che decidono di aderire alle forme pensionistiche complementari possono chiedere al fondo un'anticipazione di quanto versato. Sono tre i casi stabiliti dalla legge (articolo 11, comma 7, del decreto legislativo 252/05) nei quali è possibile ottenere gli anticipi.

Spese sanitarie

È la prima ipotesi: in qualsiasi momento della fase di accumulo, il lavoratore che aderisce a un fondo pensione può chiedere un'anticipazione per un importo non superiore al 75%, se dimostra di dover sostenere spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati a imposta, il fondo è tenuto ad applicare una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15%, ridotta di una quota pari a 0,30

punti percentuali per ogni anno eccezionale il 15esimo di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di sei punti percentuali.

Prima casa

L'acquisto della prima casa di abitazione per il lavoratore iscritto al fondo o per i figli è il secondo caso in cui è possibile ottenere un anticipo sull'accumulato. La prestazione si potrà chiedere sempre per un importo non superiore al 75%, ma solo dopo aver maturato otto anni di iscrizione al fondo. Per ottenere questa anticipazione, il lavoratore deve documentare con atto notarile l'acquisto dell'immobile. Analogamente, l'anticipo è previsto anche per realizzare gli interventi di ristrutturazione: se riguardano la prima casa di abitazione, devono essere documentati come previsto dalla normativa che regola il riconoscimento del credito di imposta.

Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati a imposta, si

applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento.

Le «ulteriori esigenze»

Una terza e ultima possibilità di anticipo della prestazione è ammessa sempre dopo otto anni di iscrizione per ogni ulteriore esigenza dei lavoratori; in questo caso, l'importo anticipato non potrà essere superiore al 30% di quanto accumulato all'atto della richiesta.

Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati a imposta, anche in questo caso si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento.

L'anzianità di iscrizione

Per individuare l'anzianità necessaria per richiedere le anticipazioni e le prestazioni pensionistiche sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dal lavoratore aderente (ossia fondi aperti, fondi chiusi e Pip) per i quali non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

La clausola di salvaguardia

Una volta raggiunti i requisiti di anzianità di iscrizione (dove previsti), i lavoratori potranno richiedere le anticipazioni anche più volte, rispettando il limite percentuale stabilito per ciascuna delle tre tipologie previste. Infatti, l'articolo 11, comma 8, del decreto legislativo 252/05 prevede una «clausola di salvaguardia»: si fissa il principio per cui le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75% del totale dei versamenti, comprese le quote del Tfr, maggiorati delle plusvalen-

ze tempo per tempo realizzate, effettuati alle forme pensionistiche complementari dal primo momento di iscrizione alle stesse.

Le somme anticipate per la ristrutturazione di immobili (nella misura massima del 75%) e per altri motivi (nella misura massima del 30%), a differenza della rendita vitalizia e degli anticipi per spese sanitarie, non sono sottoposte ad alcun vincolo di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità.

Il reintegro

La riforma della previdenza complementare, contenuta nel decreto legislativo 252/05 ha introdotto la possibilità di reintegrare le anticipazioni richieste, a scelta dell'aderente, in qualsiasi momento, anche mediante contribuzioni annuali che superano il limite di 5.164,57 euro. Sulle somme eccezionali questo limite, corrispondenti alle anticipazioni reintegrate, è riconosciuto al contribuente un credito d'imposta pari all'imposta pagata al momento della fruizione dell'anticipazione, proporzionalmente riferibile all'importo reintegrato.

Anticipi cumulabili

Il dipendente che si trovi ad avere il trattamento di fine rapporto in parte presso il datore di lavoro e in parte versato a un fondo pensione può cumulare le richieste di anticipazione al datore e al fondo. In altri termini, il lavoratore potrà chiedere all'azienda l'anticipo nei casi previsti dall'articolo 2120 del Codice civile (si veda il capitolo 2 di questo volume, dedicato al mantenimento del Tfr in azienda) e anche chiedere l'anticipazione al fondo pensione, se si verificano i presupposti illustrati.

Prima della pensione il lavoratore può ottenere parte dei soldi accumulati per spese mediche, acquisto della casa e «ulteriori esigenze»

Le anticipazioni del fondo

Domande&Risposte

203 Per le spese sanitarie si può chiedere fino al 75%

È possibile ottenere prima del pensionamento una anticipazione per far fronte a spese sanitarie?

Sì. In un qualsiasi momento (vale a dire a prescindere dall'anzianità di partecipazione maturata nel fondo) l'aderente può chiedere una anticipazione per un importo non superiore al 75% del montante accumulato fino al momento della richiesta per far fronte a spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a se stesso, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.

204 Per la prima casa l'attesa è di otto anni

È possibile ottenere prima del pensionamento una anticipazione per far fronte all'acquisto o alla ristrutturazione della prima casa?

Sì. Decorsi almeno otto anni di iscrizione al fondo, l'aderente può chiedere una anticipazione per un importo non superiore al 75% del montante accumulato fino al momento della richiesta per far fronte all'acquisto ovvero alla ristrutturazione della prima casa per se stesso o per i figli. Nel computo dell'anzianità di iscrizione sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione ai fondi per i quali non sia stato esercitato il riscatto.

205 Per gli «altri» anticipi c'è il limite del 30%

È possibile ottenere prima del pensionamento una anticipazione anche per motivi diversi dalle spese sanitarie o dall'acquisto della casa?

Sì. Decorsi almeno otto anni di iscrizione al fondo, l'aderente può chiedere una anticipazione per un importo non superiore al 30% del montante accumulato fino al momento della richiesta per ulteriori esigenze non meglio specificate dalla normativa. Nel computo dell'anzianità di iscrizione sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione.

206 La mappa delle possibilità dopo il conferimento del Tfr

Sono un bancario di 52 anni con 33 anni compiuti di anzianità. Se aderissi alla previdenza complementare della categoria durante i 7 anni che mi mancano alla pensione posso fruire di anticipazioni? Una volta maturato il diritto alla pensione posso chiedere il riscatto del capitale?

Se aderisce alla previdenza complementare potrà ottenere dal fondo pensione, in qualsiasi momento, anticipazioni sino al 75% del maturato per spese

sanitarie gravissime per sé, il coniuge e i figli o terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche. Non potrà ottenere le altre anticipazioni previste per acquisto o interventi prima casa per sé o per i figli e/o per altre esigenze, che sono concesse soltanto decorsi otto anni dall'iscrizione alla previdenza complementare. L'iscritto al fondo pensione può tuttavia optare di rimane iscritto successivamente al conseguimento dei requisiti per il pensionamento derivante da previdenza obbligatoria differendo il momento di erogazione della prestazione pensionistica del fondo.

207

Sulle quote fino al 2006 anticipazioni «vecchio stile»

Mio marito, nato nel 1957, è stato assunto nel maggio 2000 in un'azienda con meno di 50 dipendenti. Sulla quota maturata fino al 2006 (che rimane in azienda) può chiedere l'acconto come accadeva prima della riforma? Se sceglie il fondo, è possibile avere acconti?

La quota maturata fino al 31 dicembre 2006 resta in azienda a disposizione del dipendente che, in presenza di particolari condizioni, può richiedere le anticipazioni in base alla legge 297/82. Su quanto versato ai fondi di previdenza complementare è possibile chiedere anticipazioni nei seguenti casi: in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75%, per spese mediche in caso di gravissime situazioni per sé o per i figli; dopo otto anni di iscrizione, per un importo al massimo pari al 50% delle quote accantonate, per acquistare o ristrutturare la prima casa per sé o per i figli; dopo otto anni di iscrizione, senza obbligo di motivazione, per un importo non superiore al 30% della quota accantonata.

208

Per il Tfr in azienda anticipi fino al 70%

Da 26 anni lavoro in un'azienda privata che ha più di 50 addetti e non ho aderito al fondo chiuso di categoria Cometa. Vorrei

sapere quali sono le condizioni previste per ottenere un'anticipazione del Tfr, a chi domandarla e con quale modalità. Inoltre: qual è la percentuale massima che è possibile ottenere?

La domanda per ottenere le anticipazioni dovrà essere presentata al datore di lavoro che si farà carico del pagamento. L'anticipazione sarà calcolata sull'intero valore del Tfr maturato. Le regole per ottenere l'anticipo non sono cambiate, per cui è possibile chiedere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e si può ottenere fino al 70% del Tfr cui si avrebbe diritto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro alla data delle richiesta. Il datore di lavoro è tenuto ad accogliere le domande nel limite annuo del 10% dei lavoratori aventi diritto e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti in forza. I motivi della richiesta sono collegati a spese sanitarie per terapie e interventi straordinari documentati o ad acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

209

Sul trattamento maturato restano le vecchie regole

Sono assunta da marzo 1994. Non ho aderito ad alcun fondo, quindi il mio Tfr maturato è attualmente in azienda. Dopo il 30 giugno potrò comunque accedere alle anticipazioni previste per legge sul Tfr maturato fino a oggi? Oppure il maturato andrà a finire nel fondo Inps con il vincolo degli otto anni per accedere alle anticipazioni?

Il Tfr maturato fino al 31 dicembre 2006 resta comunque in azienda e su questo, rispettando le condizioni fissate dalla legge 297/82, lei potrà richiedere l'anticipazione.

210

Doppio binario tra azienda e fondo

Un dipendente lavora in un'azienda che ha meno di 50 dipendenti. Il Tfr maturato fino al 31 dicembre 2006 rimane in

azienda. Se il lavoratore sceglie di destinare a un fondo il Tfr maturando dal 1° gennaio 2007 e nel 2010 chiede il 70% di anticipo, avendo i requisiti per ottenerlo, la percentuale va calcolata sul maturato rimasto in azienda o anche su quello versato al fondo pensione?

Il lettore, ricorrendone le condizioni, potrà richiedere l'anticipazione al proprio datore di lavoro del 70% del Tfr maturato alla data del 31 dicembre 2006. L'anticipazione riguarderà esclusivamente la quota di Tfr accantonata presso il datore di lavoro e non la quota versata al fondo pensione: per ottenere una anticipazione dal fondo pensione devono sussistere almeno otto anni di iscrizione.

211 Per il datore di lavoro resta il tetto 4% dei dipendenti

Lavoro da più di otto anni in una società che ha otto dipendenti. Posso chiedere l'anticipo del 70% del Tfr accumulato per acquistare la prima casa?

I datori di lavoro devono soddisfare annualmente le richieste di anticipo del Tfr entro i limiti del 10% degli aventi diritto e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti. Tuttavia, secondo la Cassazione (sentenza 2749 del 6 marzo 1992) sono esentate da questo obbligo le aziende con meno di 25 dipendenti, perché non sono previste frazioni di questa percentuale. Secondo questa interpretazione non spetterebbe l'anticipazione nel caso presentato dal lettore. Sono tuttavia ammesse condizioni di miglior favore dall'articolo 2120 del Codice civile sulla base di accordi collettivi o individuali che, se esistono, potrebbero consentire l'anticipazione anche nel caso presentato dal quesito.

212 Con il fondo di Tesoreria limiti alle «migliori condizioni»

Se un datore di lavoro applica, in materia di anticipazioni sul Tfr, condizioni di miglior favore rispetto a quelle previste dall'articolo 2120 del Codice civile, potrà continuare ad applicarle in futuro anche per le quote di Tfr

versate al fondo di Tesoreria Inps per la gestione del Tfr?

Si ritiene che le condizioni di miglior favore possano continuare ad essere applicate anche in relazione alla quota versata al fondo di tesoreria istituito presso l'Inps solo se sussistono le condizioni alle quali è subordinata l'anticipazione (acquisto o ristrutturazione della prima casa oppure finanziamento di spese mediche o chirurgiche). Resta ferma la impossibilità di erogare anticipazioni a valere anche sulla quota di Tfr versata al fondo di Tesoreria istituito presso l'Inps per cause diverse da quelle in precedenza indicate.

213 La «Cassa» dell'Inps non è complementare

Se un lavoratore decide di lasciare il Tfr in azienda e questa conta più di 50 dipendenti, automaticamente il Tfr confluisce nel fondo di Tesoreria gestito dall'Inps. Per attingere anticipatamente a questo fondo occorre rispettare gli stessi vincoli previsti dai fondi negoziali o aperti? Cioè, se il datore di lavoro volesse venire incontro al lavoratore (come spesso è accaduto fino a ora) e concedere qualche modico importo per necessità familiari (per esempio, l'acquisto dell'automobile o spese impreviste), lo può ancora fare?

Se il lavoratore di un'azienda che ha più di 50 dipendenti decide di lasciare il Tfr in azienda, le quote maturate dal 1° gennaio 2007 devono essere versate dal datore di lavoro al fondo di Tesoreria Inps. Il fondo di Tesoreria Inps, tuttavia, non è un fondo di previdenza complementare e funge esclusivamente da soggetto presso il quale sono depositate le somme del Tfr maturate successivamente al 31 dicembre 2006. Il regime delle anticipazioni sul Tfr rimane invariato nella ininterrotta continuità dell'accantonamento e il lavoratore dovrà continuare a rivolgersi al proprio datore di lavoro per ottenere le anticipazioni, che saranno accolte secondo le norme previste dall'articolo 2120 del Codice civile che prevede che "Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non

superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta. Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi titolo (...) e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto".

Si ritiene in ogni caso che eventuali condizioni di miglior favore possano continuare ad essere applicate anche in relazione alla quota versata al fondo di tesoreria istituito presso l'Inps solo se sussistono le condizioni alle quali è subordinata l'anticipazione (acquisto o ristrutturazione della prima casa oppure finanziamento di spese mediche o chirurgiche). Resta ferma la impossibilità di erogare anticipazioni a valere anche sulla quota di Tfr versata al fondo di Tesoreria istituito presso l'Inps per cause diverse da quelle in precedenza indicate.

214

La liquidazione è sempre fatta dal datore di lavoro

Vorrei sapere quali sono le modalità di

erogazione, da parte dell'Inps, del Tfr maturato, sia in caso di richiesta di anticipo che in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Posso ricevere la liquidazione dell'intero Tfr in caso di cessazione del rapporto di lavoro? Per la richiesta di anticipo del 70%, i parametri sono calcolati sulla base dell'anzianità di servizio in azienda o dell'iscrizione al fondo di Tesoreria?

Anche in caso di accantonamento presso l'Inps è sempre il datore di lavoro che provvede alle erogazioni, per l'intero ammontare alla cessazione del rapporto o nella misura massima del 70% in caso di anticipazione motivata. Quest'ultima può essere erogata dopo almeno otto anni di anzianità di servizio, e quindi di accumulo del Tfr.

215

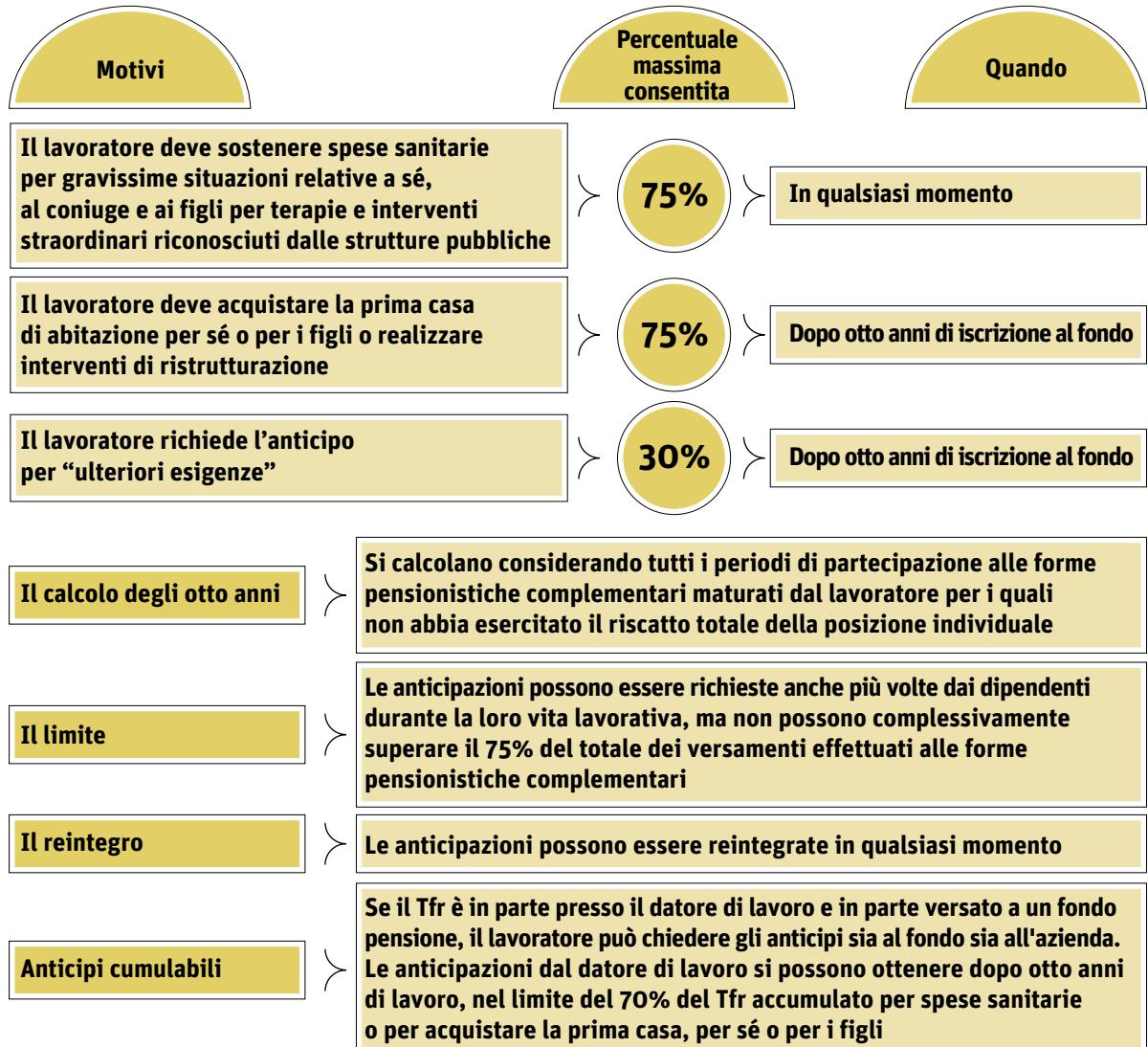
Addio alla possibilità di ricevere il Tfr ogni anno

Ho chiesto l'anticipo del Tfr nel 2002 per acquistare la prima casa. Ho chiesto anche di ricevere annualmente per dieci anni (fino al 2012) il Tfr maturato. Continuerò ad averlo aderendo a un fondo pensione?

La prassi di ricevere anno per anno il Tfr non appare più sostenibile alla luce della nuova disciplina introdotta con l'istituzione del fondo di tesoreria istituito presso l'Inps soprattutto in relazione ad azienda con almeno 50 dipendenti.

Le anticipazioni del fondo

La sintesi



Negli statuti dei fondi le possibilità per il ritiro

Alessandro Mastromatteo

Benedetto Santacroce

■ In alternativa al trasferimento ad altro fondo, il lavoratore iscritto che perde i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare può chiedere il riscatto totale o parziale, cioè la restituzione della posizione individuale maturata. Si può quindi uscire dal fondo, pur non avendo maturato il diritto alla pensione, quando si verifica una delle situazioni personali tassativamente individuate dalla legge o tra quelle facoltativamente previste dagli statuti e dai regolamenti istitutivi dei fondi.

Così, in sede di adesione al fondo, il lavoratore è chiamato a una valutazione attenta degli statuti e dei regolamenti, per individuare l'esistenza di ipotesi di riscatto non tassative. Nella valutazione complessiva occorre considerare anche la variabile fiscale in quanto, mentre per le cause tipizzate di riscatto vige una tassazione particolarmente agevolata, alle somme per-

cepite a titolo di riscatto per "cause diverse" si applica un regime impositivo meno favorevole.

Il riscatto dell'intera posizione individuale accantonata, per effetto però del pensionamento e al di fuori delle cause tipizzate, può essere infine ottenuto per anzianità di iscrizione inferiore a cinque anni ovvero se l'importo della rendita derivante dalla conversione di almeno il 70% della posizione maturata è inferiore al 50% dell'assegno sociale.

Riscatti tassativi

L'articolo 14, commi 2 e 3, del decreto legislativo 252/05 individua le modalità tipiche di riscatto totale o parziale della posizione individuale del lavoratore iscritto al fondo, che non abbia ancora maturato il diritto alla prestazione previdenziale. Il riscatto parziale, nella misura del 50%, è possibile in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo superiore a 12 mesi e inferiore a 48 mesi. Per ottenerlo, il la-

 **SU INTERNET**

Focus sui fondi

■ Sul sito di Mefop, la società partecipata dal ministero dell'Economia per lo sviluppo dei fondi pensione, tutte le notizie sulla riforma. Online si possono consultare i profili e la normativa di riferimento. L'aggiornamento è continuo con seminari e convegni sulla previdenza complementare



www.mefop.it

Regime fiscale agevolato per le ipotesi di riscatto previste dalla legge: disoccupazione per almeno 12 mesi, Cig o mobilità e invalidità

voratore deve presentare un certificato rilasciato dal Centro per l'impiego che attesti l'iscrizione, con relativa decorrenza, alle liste di disoccupazione. Il riscatto parziale può essere inoltre ottenuto quando il datore di lavoro ricorre a procedure di mobilità e di cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria. Terminato il periodo di cassa integrazione, si può riprendere a versare regolarmente i contributi al fondo, così come il Tfr maturato nel periodo presso il datore di lavoro.

Si può invece esercitare il riscatto totale della posizione individuale accantonata nei casi di invalidità permanente che comporta la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo e di inoccupazione superiore a 48 mesi. In caso di invalidità permanente, dovrà essere presentato un certificato del medico curante e/o della Asl di competenza in cui sia dichiarata la riduzione delle capacità di lavoro a meno di un terzo. In caso di inoccupazione per un periodo di tempo superiore ai 48 mesi, per ottenere la liquidazione, sarà invece necessario presentare al fondo il certificato di iscrizione alle liste di disoccupazione. Il riscatto totale non è in ogni caso consentito se gli eventi si verificano nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari: potrà tuttavia essere richiesta l'anticipazione della prestazione pensionistica, prevista dall'articolo 11, comma 4, del decreto legislativo 252/05. In caso di morte dell'aderente, prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica, l'intera posizione individuale è riscattata dagli eredi o dai diversi beneficiari dagli stessi designati.

Cause diverse di riscatto

Gli statuti e i regolamenti del fondo possono consentire al lavoratore di ritirare la posizione accumulata se perde i requisiti di partecipazione alla forma di previdenza complementare. E

la perdita dei requisiti di adesione può derivare dalla volontà delle parti o da cause indipendenti da questa. Le ipotesi "volontarie" possono consistere nel licenziamento, nelle dimissioni o in caso di promozione del dipendente con passaggio alle mansioni di dirigente. Cause indipendenti dalla volontà delle parti possono invece essere ravvisate nel fallimento o nel dissesto finanziario del datore di lavoro ovvero nella variazione del Ccnl applicabile all'iscritto.

Regole comuni

In generale, sia per le ipotesi tipizzate che per quelle statutarie o regolamentari, a norma dell'articolo 14, comma 8, del decreto legislativo 252/05, entro sei mesi dall'esercizio della facoltà di riscatto le forme pensionistiche complementari devono effettuare gli adempimenti connessi all'esercizio stesso, ivi compresa la liquidazione delle somme riscattate. Questo termine deve essere necessariamente indicato nella documentazione statutaria/regolamentare, ferma restando la facoltà di fissare, in modo più favorevole per gli iscritti, un termine inferiore ai sei mesi.

Profili fiscali

L'imponibile da assoggettare a tassazione è pari all'ammontare complessivo erogato al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati a imposizione. La ritenuta sarà applicata da parte del fondo al quale risulta iscritto il lavoratore. Le somme percepite a titolo di riscatto nelle ipotesi tipiche sono assoggettate a imposizione con una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15%, ridotta di 0,3 punti percentuali per ogni anno eccezionale il 15esimo anno di partecipazione alla forma pensionistica complementare. Invece, a norma dell'articolo 14, comma 5 del decreto legislativo 252/05, su tutte le somme percepite a titolo di riscatto per cause diverse da quelle tipizzate si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento.

Il riscatto dei contributi

Domande&Risposte

216

Limiti al riscatto del maturato per la perdita dei requisiti

È possibile ritirare il montante maturato nel fondo pensione se si cambia azienda così come oggi accade per il Tfr? Ho letto alcune risposte negative sull'argomento. Come mai fondi negoziali come Fonchim e Cometa invece permettono questa possibilità?

La normativa introdotta dal decreto legislativo 252/05 dispone chiaramente che la scelta di trasferire il Tfr a un fondo pensione è irrevocabile. Ciò significa che il montante potrà essere trasferito a un altro fondo se si cambia lavoro. Esistono inoltre delle causali previste dal decreto legislativo 252/05 che, in caso di perdita dei requisiti di partecipazione, prevedono per l'iscritto la possibilità di optare per il riscatto parziale (50%) o totale (100%). Per quanto riguarda il riscatto immediato per perdita dei requisiti di partecipazione, i fondi pensione negoziali e i fondi pensione aperti ad adesione collettiva possono prevedere questa facoltà da statuto.

217

Le vie d'uscita dal fondo prima della pensione

Che cosa succede in caso di perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare?

Qualora, prima della maturazione del diritto all'erogazione della pensione complementare, l'aderente perda i requisiti di partecipazione al fondo (per esempio per cambio di lavoro con conseguente applicazione di un diverso contratto collettivo o per passaggio a qualifica dirigenziale), può:
1) trasferire la posizione pensionistica individuale al

fondo pensione al quale il lavoratore acceda in relazione alla nuova attività;

2) esercitare il riscatto parziale, nella misura del 50% della posizione individuale maturata, in caso di:

- a) cessazione dell'attività lavorativa che comporti inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi;
- b) mobilità;
- c) cassa integrazione guadagni ordinaria;
- d) cassa integrazione guadagni straordinaria,

3) esercitare il riscatto totale della posizione individuale maturata in caso di:

- a) invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo;
- b) cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi;

4) mantenere presso il fondo pensione la posizione individuale maturata anche in assenza di ulteriore contribuzione.

In caso di mancato esercizio della facoltà di opzione da parte dell'aderente si procede senz'altro al mantenimento della posizione presso la forma pensionistica in oggetto.

218

Niente restituzioni oltre alle ipotesi di legge

È possibile chiedere il riscatto della posizione individuale maturata all'interno della forma pensionistica complementare anche al di fuori dei casi esplicitamente previsti dalla normativa introdotta con il decreto legislativo 252/05?

No. Comunque per sapere quali forme di riscatto sono in concreto ammesse all'iscritto è necessario verificare le regole imposte dallo statuto o dal regolamento del fondo di appartenenza.

219

Con quattro anni di adesione possibile il 100% del capitale

Mi mancano quattro anni per la pensione Inps. Se conferisco il Tfr al fondo negoziale, alla cessazione del lavoro, non avendo raggiunto i cinque anni di iscrizione, posso riscattare al 100% il capitale maturato?

Lei ha facoltà di percepire la sua prestazione in capitale al 100 per cento. Tuttavia il Dlgs 252/2005 prevede anche che, nel caso di almeno un anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari, l'iscritto che ha raggiunto i requisiti per la pensione obbligatoria possa proseguire la contribuzione al fondo pensione.

220

Per ottenere un'unica somma il Tfr rimane in azienda

Ho 30 anni e lavoro in un'azienda farmaceutica. Al momento del mio pensionamento, vorrei avere il mio Tfr in un'unica somma, riscattando quindi l'intero capitale. Potrò farlo se decido di versare il Tfr al fondo di categoria Fonchim?

Se vuole avere la certezza di ottenere al pensionamento il Tfr in un'unica somma deve lasciarlo in azienda (dichiarandolo in modo esplicito). Aderendo a un fondo pensione potrà ottenere quanto accumulato (comprensivo dei contributi da Tfr, dei suoi contributi e di quelli del datore e dei rendimenti) in un'unica somma, se convertendo virtualmente il 70% di quanto accumulato in rendita ottiene un valore inferiore al 50% dell'assegno sociale (5.060 euro circa nel 2007). In caso contrario, dovrà convertire almeno la metà di quanto accumulato in una rendita che andrà a integrare la pensione Inps.

221

La cessazione del rapporto non dà diritto alla prestazione

Oggi lavoro nell'azienda "A" e decido di aderire al fondo pensione complementare "A". Supponiamo che fra cinque anni io cambi lavoro e passi all'azienda "B". Potrò decidere di riscattare tutto il montante maturato fino a quel momento nel fondo pensione "A" e di non aderire più a nessun fondo pensione complementare, lasciando il mio Tfr maturando alla nuova azienda? Oppure sarò costretto a continuare comunque ad aderire a un fondo pensione

(che sia il fondo "A", il fondo "B" o qualsiasi altro fondo). In altre parole, se oggi decido di aderire alla forma pensionistica complementare, la scelta è irrevocabile?

La scelta di aderire a un fondo per la pensione complementare è irrevocabile. Il diritto alla prestazione si realizza non con la cessazione del rapporto ma con la maturazione dei requisiti per la pensione nel "regime obbligatorio di appartenenza" con almeno cinque anni di previdenza complementare. Ciò vale sia per le prestazioni in forma di pensione che, nei casi previsti, per la liquidazione del montante di capitale accantonato. Se viene meno (per cessato rapporto) il requisito per la partecipazione al fondo è possibile trasferire il montante accantonato in un altro fondo pensione. È poi consentito il riscatto del 50% della posizione maturata, ma solo in caso di inoccupazione per un periodo superiore a 12 e fino a 48 mesi o in presenza di cassa integrazione o mobilità. Il riscatto del 100% della posizione maturata è ammesso in caso di inoccupazione per un periodo superiore a 48 mesi (ma non nei cinque anni che precedono la maturazione della pensione complementare).

222

Con il conferimento ai fondi addio alla liquidazione

Sono impiegato in una società di informatica e nel mio settore capita spesso di cambiare azienda. In questo caso, finora si otteneva il Tfr direttamente al termine del rapporto di lavoro. Ma se ora aderisco a un fondo pensione e se in futuro dovesse capitarmi di cambiare azienda, riceverò il Tfr oppure no?

No. Se si trasferisce il Tfr alla previdenza complementare non si avrà diritto alla liquidazione in caso di cambiamento di azienda, fatte salve le ipotesi di riscatto previste dallo statuto del fondo negoziale di appartenenza.

223

Quattro mesi di versamenti non sono riscattabili

Ho appena cambiato lavoro, passando dal contratto Energia a quello del settore metalmeccanico. Sto valutando l'idea di lasciare il Tfr maturando dal 1° gennaio 2007 in azienda perché non posso più contribuire al fondo Energia e di chiedere la liquidazione della posizione aperta presso il fondo Energia (pari a 4 mesi). È possibile?

Il riscatto della posizione previdenziale complementare è possibile unicamente nei casi previsti dalla legge.

Esiste poi la portabilità a un altro fondo, se quello precedente non ammette la prosecuzione di iscrizione o il lavoratore vuole aderire a un altro fondo. Se il Tfr non è già completamente destinato e se il lavoratore è iscritto alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993, il residuo Tfr può essere mantenuto in azienda.

224 Il riscatto «normale» al 50% si ha al momento della pensione

Ho 46 anni (19 anni di contributi) e lavoro per un'azienda che mi applica il contratto del settore commerciale. Supponiamo che io aderisca al fondo negoziale di categoria (Fonte) e che debba cessare l'attività lavorativa, per esigenze personali, prima di raggiungere i requisiti per la pensione (65 anni). Potrei ottenere il mio Tfr versato al fondo? Dovrei comunque aspettare il compimento del 65esimo anno di età per riscattare la posizione o avere una rendita? Vorrei anche sapere se è possibile optare per un fondo negoziale diverso da quello di categoria.

L'articolo 14 del decreto legislativo 252/05 si occupa dei riscatti. Normalmente, il riscatto può essere parzialmente esercitato solo al momento del pensionamento, fino al massimo del 50% del montante conseguito. La legge prevede però la possibilità di riscattare l'intero accantonamento in caso di invalidità, da cui deriva una riduzione a meno di un terzo della capacità lavorativa, oppure in caso di stato di disoccupazione per un periodo superiore a 48 mesi. Prima dell'età pensionabile è sempre possibile chiedere anticipazioni, nei casi previsti, tenendo presente che il 30% del maturato viene anticipato dal fondo su semplice richiesta, senza che sussistano particolari motivi di necessità o di urgenza. Il lavoratore, inoltre, può sempre decidere di aderire a un fondo diverso da quello di categoria, ma in questo caso deve scegliere un fondo aperto o un pip.

225 Perdita dei requisiti, riscatto tassato al 23%

Se aderisco a un fondo di categoria, al momento di un'eventuale cessazione anticipata del rapporto di lavoro, posso venire in possesso del 100% del mio Tfr?

Dipende. Se il suo fondo pensione di categoria prevede il riscatto per perdita dei requisiti di partecipazione potrà riscattare, ma con una tassazione, meno favorevole, del 23 per cento.

226 Le vie d'uscita dalla Srl in franchising

Sono una dipendente di un franchising organizzato in Srl che conta circa 70 dipendenti a tempo determinato e indeterminato. Se aderissi a un fondo pensione e se, tra qualche anno, smetessi di lavorare, che fine farà il mio Tfr versato al fondo? Ho 36 anni e lavoro da nove.

Se, prima di aver maturato il diritto all'erogazione del trattamento pensionistico complementare, l'aderente perde i requisiti di partecipazione al fondo pensione (per esempio per cessazione dell'attività lavorativa) può chiedere, a determinate condizioni, il riscatto della posizione individuale, cioè la restituzione di quanto accumulato. Oppure l'aderente può trasferire la posizione accumulata a un'altra forma pensionistica complementare. O ancora può mantenere la posizione individuale accantonata presso il fondo, anche in assenza di contribuzione. Si avrà diritto alla pensione complementare dopo aver maturato i requisiti di accesso alla pensione obbligatoria e con almeno cinque anni di iscrizione al fondo pensione.

227 Consentito il riscatto se la pensione è bassa

A fronte della scelta, esplicita o tacita, di un lavoratore di conferire il Tfr alla previdenza complementare, vi saranno situazioni di soggetti contemporaneamente iscritti a più forme negoziali per effetto di contemporanei rapporti di lavoro in settori diversi (per esempio, due contratti part-time).

Ammettendo che entrambe le forme negoziali si siano avvalse della facoltà di mantenere nello statuto la possibilità di riscattare la posizione per effetto della perdita dei requisiti di partecipazione al fondo, come indicato dalla delibera Covip del 28 giugno 2006 contenente le direttive generali ai fondi complementari, sarà possibile per il lavoratore riscattare una sola di queste posizioni?

Separatamente per ciascun fondo cui si è aderito vale la regola (fissata dall'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo 252/05) che si può ottenere il riscatto totale del capitale (e non la rendita pensionistica) se la rendita derivante dalla conversione del 70% del montante finale sia inferiore al 50% dell'assegno sociale. La scelta fra capitale e rendita può essere fatta attualmente per ciascun fondo.

Il riscatto dei contributi

La sintesi

✓ RISCATTI PREVISTI DALLA LEGGE

Quando si può riscattare

Alla cessazione del rapporto di lavoro da cui deriva un periodo di disoccupazione di almeno 12 mesi e non superiore a 48 mesi

Il datore di lavoro ricorre a procedure di mobilità o di cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria

Invalidità permanente che comporta la riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo

Cessazione del rapporto di lavoro da cui deriva un periodo di disoccupazione superiore a 48 mesi

Il limite

Il riscatto totale non è consentito se gli eventi-presupposto si verificano nei cinque anni che precedono la maturazione dei requisiti di accesso alla pensione complementare. Ma in questo caso il lavoratore può chiedere l'anticipazione della pensione

Per gli eredi

Se l'aderente a un fondo muore prima di aver maturato il diritto alla pensione saranno gli eredi o i beneficiari a riscattare l'intera posizione

Cosa si riscatta

50% della posizione accumulata

100% della posizione accumulata

✓ RISCATTI AMMESSI DAL FONDO

Negli statuti e nei regolamenti

I fondi possono consentire al lavoratore di riscattare i soldi accumulati se questi perde i requisiti di adesione, come nei casi di licenziamento, dimissioni, promozione del dipendente a dirigente. Ma il riscatto può essere ammesso anche in caso di fallimento del datore di lavoro o se il lavoratore aderente cambia settore di attività (e contratto collettivo applicabile)

Le prestazioni dei fondi

10

Per ottenere la pensione servono almeno cinque anni

Enzo De Fusco

Il finanziamento dei fondi pensione dà diritto al lavoratore di ottenere una prestazione quando raggiunge i requisiti pensionistici. Le condizioni sono due: la maturazione dei requisiti per la pensione pubblica e almeno cinque anni di contribuzione al fondo complementare privato.

Una volta in possesso di questi requisiti, si pone il problema di scegliere tra la prestazione in forma di capitale o una rendita vitalizia. La regola generale è quella secondo cui le prestazioni pensionistiche possono essere erogate in capitale fino a un massimo del 50% del montante finale accumulato.

Va inoltre ricordato che il lavoratore, al verificarsi degli eventi stabiliti dalla legge, può richiedere anche l'anticipazione della prestazione. Pertanto, per espressa previsione di legge, nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipa-

zione per le quali non si sia provveduto al reintegro.

Ipotizziamo per esempio un lavoratore che ha accumulato complessivamente 50mila euro di montante contributivo e nel corso della vita lavorativa ha chiesto e ottenuto un'anticipazione in misura pari a 10mila euro. Se il lavoratore non ha più provveduto a reintegrare il capitale al fondo pensione, egli potrà beneficiare della rendita in forma capitale in misura non superiore a 20mila euro (ossia 50mila meno 10mila per 50 per cento).

Un'altra ipotesi che consente di beneficiare della prestazione in forma di capitale è il caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale sia inferiore al 50% dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 335 dell'8 agosto 1995. Si tratta di un assegno il cui importo viene stabilito anno per anno ed è esente da imposta. Per il 2007, l'importo mensile dell'assegno è di 389,36 euro. Ne deriva che, per lo



I LIBRI



Il panorama europeo

«La previdenza complementare nei 27 Paesi Ue» di Andrea Lesca (ed. Sole-24 Ore) presenta, in modo comparato, le caratteristiche comuni e le peculiarità degli schemi di previdenza complementare



www.shopping24.it

Il lavoratore può anche scegliere di ottenere in capitale una parte non superiore al 50% del «montante finale accumulato nel fondo

stesso anno, l'importo annuo dell'assegno sociale è di 5.061,68 euro (cioè 389,36 per 13).

Un'eccezione alla regola generale appena illustrata è prevista per i lavoratori assunti prima del 29 aprile 1993 e che entro tale data risultino iscritti a forme pensionistiche complementari. In questo caso, per loro resta ferma la possibilità di richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale, con applicazione del regime tributario vigente alla data del 31 dicembre 2006 anche sul montante accumulato a partire dal 1^o gennaio 2007 (che risulta più penalizzante rispetto a quello in vigore a partire dal 1^o gennaio 2007).

L'altra possibilità offerta al lavoratore è quella di richiedere al fondo pensione la prestazione in forma di rendita. Questa prestazione è quella più naturale per i lavoratori che hanno finanziato il fondo pensione perché va a integrare nella formula vitalizia quanto si percepisce dal sistema pubblico.

Per erogare la prestazione sotto forma di rendita, i fondi pensione provvedono a stipulare delle convenzioni con una o più imprese assicurative.

A maggiore tutela del lavoratore gli schemi per l'erogazione delle rendite possono prevedere, in caso di morte del titolare della prestazione pensionistica, la restituzione ai beneficiari dallo stesso indicati del montante residuo o, in alternativa, l'erogazione ai medesimi di una rendita calcolata in base al montante residuale.

Pertanto, prima di esercitare l'adesione a un fondo è opportuno che il lavoratore valuti se lo statuto del fondo preveda questa possibilità. Peraltro, i fondi potrebbero prevedere diverse ipotesi di rendite come, ad esempio, la rendita certa per un determinato numero di anni, oppure la rendita reversibile in caso di morte dell'assicurato il cui importo mensile sarà senz'altro più modesto (circa il 30% in meno della rendita certa).

Da un punto di vista fiscale la norma prevede che sulla parte imponibile della prestazione, indipendentemente da come viene erogata (rendita o capitale), il lavoratore paghi le imposte con l'aliquota del 15% ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il 15esimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali (quindi, l'aliquota fiscale non può essere inferiore al 9% anche con il massimo di anzianità).

Nel caso di prestazioni erogate in forma di capitale, la ritenuta è applicata dalla forma pensionistica alla quale risulta iscritto il lavoratore. La forma pensionistica complementare comunica ai soggetti che erogano le rendite i dati in suo possesso necessari per il calcolo della parte delle prestazioni corrispondente ai redditi già assoggettati a imposta se determinabili. Le note informative dei fondi — in cui vengono illustrate le caratteristiche — devono precisare anche che al momento del pensionamento e/o nel corso della fase di erogazione della rendita è previsto che l'aderente sostenga dei costi precisandone la natura.

Va infine sottolineato che le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria previsti dall'articolo 128 del regio decreto legge 1827 del 4 ottobre 1935, convertito, con modificazioni, dalla legge 1155 del 6 aprile 1935, e dall'articolo 2 del decreto del presidente della Repubblica 180 del 5 gennaio 1950 e successive modificazioni.

Il lavoratore che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare questo diritto può trasferire la propria posizione individuale presso un'altra forma pensionistica complementare per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima.

Le prestazioni dei fondi

Domande&Risposte

228 Doppio requisito per avere la pensione

Quando matura il diritto alla pensione complementare?

Il diritto alla pensione complementare si acquisisce se sussistono i seguenti requisiti:
a) maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza;
b) almeno cinque anni di partecipazione alla forma pensionistica complementare. Fatte salve alcune tassative eccezioni, questi requisiti devono sussistere in concorso tra di loro: di conseguenza, in termini generali, se mancano i requisiti per avere la pensione pubblica non si può chiedere la pensione complementare, mentre se sussistono i requisiti per la pensione pubblica ma l'aderente non può far valere almeno cinque anni di partecipazione alla forma pensionistica complementare il fondo pensione non può erogare la pensione complementare. In questo ultimo caso, tuttavia, il lavoratore ha il diritto di ricevere tutta la prestazione sotto forma di capitale.

229 Possibile ottenere fino al 50% del capitale

A fine carriera, cioè al momento del pensionamento, il fondo pensione che cosa è come liquiderà? E in caso di morte?

Al momento del raggiungimento dei requisiti per ottenere una prestazione, l'iscritto potrà optare per una prestazione interamente sotto forma di rendita o, in alternativa per una prestazione mista, una parte in capitale - per un massimo del 50% del montante maturato - e una parte in rendita. La tipologia della rendita potrà variare. Il più delle volte è possibile

scegliere tra più opzioni (esempio, rendita reversibile; rendita certa per un determinato numero di anni, eccetera). In caso di morte dopo il pensionamento la pensione sarà reversibile se l'iscritto, al momento del pensionamento abbia esercitato l'opzione "reversibilità". In caso di morte dell'iscritto, prima del pensionamento, la posizione maturata verrà riscattata dagli eredi o, in mancanza di questi, dai beneficiari indicati dall'iscritto stesso. In caso di mancanza di eredi e diversi beneficiari, la posizione resta acquisita al Fondo nel caso di forme collettive, ovvero destinata a finalità sociali nel caso di forme individuali.

230 Per ottenere la rendita basta anche l'anzianità

La prestazione viene liquidata solo al raggiungimento della pensione di vecchiaia o viene riconosciuta anche al raggiungimento del diritto di pensione di anzianità con norme Inps?

Il diritto alla prestazione si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari (fondi). I suddetti requisiti valgono in ogni caso: non vi è distinzione fra pensione di vecchiaia e quella di anzianità.

231 Tutto capitale se la pensione è troppo bassa

In caso di maturazione dei requisiti per la pensione pubblica si è costretti a percepire la prestazione unicamente sotto forma di pensione complementare?

No. L'aderente, al momento della maturazione dei requisiti necessari per fruire della pensione pubblica, deve decidere (e comunicare al fondo al quale è iscritto) se percepire la prestazione unicamente sotto forma di pensione complementare (rendita) ovvero percepirla in parte sotto forma di rendita (nella misura minima del 50% del montante finale accumulato) e in parte sotto forma di capitale (nella misura massima del 50% del montante finale accumulato). L'aderente può chiedere che la prestazione gli venga erogata unicamente sotto forma di capitale qualora, convertendo in rendita non meno del 70% del montante finale accumulato, la rendita medesima risulta inferiore al 50% dell'assegno sociale. Ai fini di questo calcolo deve assumersi a riferimento la rendita vitalizia immediata e senza reversibilità: si deve tener conto, cioè, solo della speranza di vita dell'aderente (beneficiario diretto).

232

Doppia chance per anticipare il trattamento pensionistico

È possibile ottenere le prestazioni delle forme pensionistiche complementari anche prima della maturazione dei requisiti di accesso alla pensione pubblica?

Esistono due casi in cui è possibile chiedere di anticipare il momento dell'accesso alle prestazioni della forma pensionistica complementare rispetto al momento in cui maturano i requisiti di accesso alla pensione pubblica. La prima situazione rilevante è quella del soggetto che, a seguito della cessazione dell'attività lavorativa, resti inoccupato per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. La seconda situazione rilevante è quella del soggetto colpito da invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo. In entrambi i casi sopra richiamati, il soggetto in questione può chiedere alla forma pensionistica complementare di accedere alle prestazioni con un anticipo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza.

233

Per i «vecchi» iscritti e aderenti c'è una prestazione in più

C'è un regime particolare per i lavoratori assunti prima del 29 aprile 1993 ed entro questa data iscritti a forme pensionistiche complementari istituite alla data di entrata in vigore della legge 421 del 23 ottobre 1992?

Sì. Questi lavoratori potranno, in alternativa alla richiesta delle prestazioni regolate dal nuovo regime, continuare a richiedere tutta la prestazione pensionistica in capitale con conseguente applicazione del regime fiscale previsto dalla previgente normativa anche sulle quote di montante maturate a decorrere dal 01.01.07 non potendo, di conseguenza, sui medesimi montanti beneficiare della tassazione più favorevole (aliquota 15% in via definitiva).

234

L'opzione per il capitale intero perde i benefici fiscali

Essendo iscritto dal 1987 a un fondo collettivo di categoria, giunto alla pensione potrò avere tutto il capitale maturato anziché la rendita mensile?

Essendo un "vecchio" iscritto potrà optare per il 100% in capitale, ma dovrà rinunciare al nuovo trattamento fiscale sui contributi dedotti e sul Tfr versato a partire dal 2007 oppure accettare le regole valide per tutti (non più del 50% in capitale) e avere diritto alla tassazione più favorevole sulle quote di montante (prestazioni) maturate partire dal 2007. In questa seconda ipotesi rimane aperta la possibilità che, qualora il 70% del montante finale trasformato in rendita risulti inferiore al 50% dell'assegno sociale di percepire tutta la prestazione sotto forma di capitale.

235

Le differenti prestazioni del Tfr e dei fondi pensione

Sono un metalmeccanico con sette anni di anzianità in un'azienda con più di 50 dipendenti. All'atto della pensione è vero che lasciando il Tfr in azienda viene liquidato al 100%, mentre con la scelta di fondi pensione viene liquidato subito al 50% e la parte restante con una rendita vitalizia mensile? Qual è la scelta più conveniente?

Lasciando il Tfr in azienda sino al termine del rapporto di lavoro o del pensionamento lei riceverà l'intero Tfr dall'azienda. Se invece lei decide di destinare il suo Tfr al fondo complementare, le quote di trattamento che matureranno dalla data della scelta saranno versate al fondo, acquistando una più spiccata connotazione previdenziale ed essendo finalizzate a costruire un montante destinato a fornire la pensione integrativa, aggiuntiva rispetto a quella che sarà liquidata al momento del normale pensionamento. Il Tfr maturato

in azienda sino al momento dell'opzione per il fondo complementare resterà in ogni caso in azienda e lei lo percepirà al momento della cessazione del rapporto, con facoltà di ottenere comunque anticipazioni sul medesimo nei casi previsti dalla legge o dagli accordi aziendali. Il Tfr maturato sino alla data dell'opzione per il fondo complementare, che resterà in azienda, continuerà a incrementarsi di anno in anno della rivalutazione prevista dalla legge, come di norma. La scelta di lasciare il Tfr in azienda può essere rivista: in qualsiasi momento, è possibile aderire al secondo pilastro. Mentre l'opzione per la previdenza complementare non è reversibile. In termini di prestazione pensionistica, il fondo consente di ricevere fino al 50% in forma di capitale e non meno del 50% sotto forma di rendita vitalizia, fatta eccezione per il caso in cui il 70% del montante finale trasformato in rendita risulti inferiore a metà dell'assegno sociale: in questo caso si potrà richiedere l'intera prestazione in capitale.

236 I fattori che influenzano la misura della rendita

Se da un lato mi sono chiare le regole per la scelta, dall'altro non so bene come poter calcolare la rendita mensile o annuale che avrò il giorno del pensionamento. Ci sono tabelle per il calcolo della rendita in rapporto a quanto versato? Dipendono forse dal tipo di fondo (aperto o chiuso) scelto?

La rendita mensile deriva dal montante disponibile e dalla scelta che si farà alla fine. Principalmente si potrà optare per una rendita vitalizia non reversibile o reversibile; se si opta per la rendita reversibile, la sua entità si riduce anche in considerazione dell'età del beneficiario.

237 Il fondo ipotizza l'entità della prestazione

Sono un'operaia metalmeccanica di terzo livello. Vorrei sapere quanti versamenti al fondo pensione servono per avere all'atto del pensionamento una quota pari a 100 euro mensili.

Tutto dipende dagli anni che mancano al pensionamento, dalla contribuzione, dal tipo di investimento scelto e infine dal tipo di rendita desiderato. Pertanto, per avere una indicazione precisa in proposito è consigliabile rivolgersi ai fondi

pensione cui è interessata.

238

Sotto l'assegno sociale il riscatto è totale

Vorrei la conferma del fatto che se l'assegno maturato al momento dell'erogazione della pensione fosse inferiore all'assegno sociale, è possibile riscattare il versato in forma di capitale e non di rendita vitalizia.

L'articolo 11 del decreto legislativo 252/2005 prevede che nel caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale sia inferiore al 50% (la metà) dell'assegno sociale, la stessa può essere erogata sotto forma di capitale.

239

La reversibilità non è mai gratuita

È vero che se opto per una rendita reversibile ho circa il 30% in meno come rendita?

La decurtazione del controvalore della rendita dipende in massima parte dal sesso, dall'età e dal numero dei beneficiari in caso di morte del contraente primo beneficiario. Non è possibile stabilire a priori e indipendentemente dalle caratteristiche personali dei beneficiari la misura della riduzione.

240

La pensione complementare dura per tutta la vita

Come si stabilisce per quanti anni la rendita complementare dovrà essere erogata?

Come tutte le rendite vitalizie, anche quelle pagate dai fondi pensionistici integrativi durano per tutta la vita del beneficiario. L'alea di sostenere un costo maggiore delle risorse accantonate resta in capo al fondo. Pertanto è chiaro che il lavoratore che opta per il trasferimento del Tfr a un fondo pensione percepirà la rendita per tutta la vita.

241

Sì agli interessi legali per il ritardato pagamento

La liquidazione del Tfr, se fatta oltre i termini prescritti dalla legge, obbliga il datore di lavoro al pagamento degli interessi per ritardato pagamento. Questa disposizione è applicabile anche alle prestazioni in conto capitale dei fondi pensione?

La richiesta degli interessi legali è regolata da norme di

carattere generale che si applicano a ogni ritardato pagamento compreso i fondi pensione.

242

Le diverse possibilità con il superbonus

Ho 58 anni e godo del superbonus. Sono iscritto a Cometa e ho effettuato versamenti per circa otto anni. Andrò in pensione il 1° gennaio 2008. Posso optare per il vitalizio o devo ritirare tutto il capitale?

Al momento del pensionamento potrà scegliere se ritirare il capitale fino a un massimo del 50% oppure ricevere la rendita vitalizia. L'unica possibilità di ritirare tutto il capitale è ammessa nel caso in cui la rendita, derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale, risulti inferiore al 50% dell'assegno sociale.

243

Gli ingredienti della pensione dei «vecchi» iscritti

Poniamo il caso in cui il cosiddetto vecchio iscritto a "vecchi fondi", che va in pensione, opti per ricevere il montante maturato fino al 31 dicembre 2006 tutto come capitale con la tassazione prevista fino al 31 dicembre 2006 e il montante maturato dal 1° gennaio 2007 al 50% come capitale e al 50% come rendita con la nuova tassazione. Qualora tale rendita fosse inferiore al 50% dell'assegno sociale, allora si potrebbe chiedere anche quella parte come capitale usufruendo della tassazione prevista dal 1° gennaio 2007?

Sì. Qualora la rendita, derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale risulti inferiore al 50% dell'assegno sociale, è possibile chiedere l'erogazione dell'intero capitale. In questo caso la tassazione della quota di prestazione maturata a decorrere dal 1° gennaio 2007 è pari al 15% del capitale erogato a titolo d'imposta definitiva ridotta di 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari fino a un massimo di 6 punti percentuali.

244

Il fondo di Tesoreria liquida il vecchio Tfr

È vero che in caso di versamento del Tfr

al fondo Inps si può scegliere di ritirare tutto in alternativa alla trasformazione in rendita vitalizia?

In caso di scelta per l'azienda, il Tfr verrà destinato alla Tesoreria dello Stato (gestito dall'Inps) se l'azienda impiega almeno 50 dipendenti. In questo caso per il lavoratore non cambia nulla rispetto al passato perché sarà comunque il suo datore di lavoro a essere obbligato alla liquidazione del Tfr (con le vecchie regole).

245

Chi sceglie l'azienda non avrà la rendita

Se decido di lasciare in azienda il mio Tfr, quali saranno le prestazioni? Le stesse del fondo pensione?

La risposta è no perché tutto rimarrà come prima e lei avrà diritto al Tfr nelle stesse occasioni e con le stesse modalità cui ne aveva diritto prima.

246

Nelle imprese più grandi il trattamento non cambia natura

Lavoro in un'azienda che ha più di 49 dipendenti. Quindi, il Tfr che ho deciso di lasciare in azienda verrà versato al fondo Inps. Al momento del pensionamento, lo riceverò come rendita vitalizia o come capitale rivalutato in un'unica soluzione (vecchia liquidazione)?

Il Tfr lasciato in azienda continua a seguire le norme di sempre. Pertanto verrà versato al lavoratore dall'azienda in un'unica soluzione al termine del rapporto di lavoro. Anche in caso di gestione del Tfr da parte dell'Inps, sarà l'azienda a liquidare al lavoratore il Tfr: l'azienda si riverrà poi nei confronti dell'Inps, senza che si instauri alcun rapporto tra lavoratore e Inps.

247

Le conseguenze della scelta nel fondo di Tesoreria

Lavoro da quattro anni in un'azienda del settore commerciale che ha più di 49 dipendenti. Se non aderisco a un fondo di previdenza complementare (chiuso o aperto), il mio Tfr verrà versato all'Inps. Se il rapporto di lavoro termina prima

dell'età pensionabile, queste somme rimarranno comunque all'Inps per costituire al momento opportuno una rendita o mi verranno liquidate?

Per le aziende con almeno 50 dipendenti il Tfr viene versato al fondo di tesoreria gestito dall'Inps solo in caso di esplicita richiesta del lavoratore a mantenerlo sotto forma di Tfr e, in tal caso, sarà liquidato dal datore di lavoro al momento della cessazione del rapporto.

248

Il regime per chi versa un terzo del Tfr alle «Casse»

Lavoro da prima del 1993 e sono già iscritto a un fondo pensione di categoria, al quale verso un terzo del Tfr. Se scelgo di lasciare il residuo Tfr in azienda - che ha meno di 50 dipendenti - nel caso di dimissioni il Tfr viene erogato immediatamente, come accadeva finora? E se invece decido di versare tutto il Tfr nel fondo pensione, lo otterrò quando andrò in pensione?

Il lavoratore può decidere di mantenere il Tfr residuo (i rimanenti due terzi) come retribuzione differita; in questo caso, se il datore di lavoro ha meno di 50 dipendenti, il Tfr maturando dal 1° gennaio 2007 resta in azienda e nulla cambia rispetto al passato: al termine del rapporto di lavoro, il Tfr viene erogato secondo prassi aziendale nel giro di breve tempo. Se invece il Tfr residuo viene totalmente dirottato al fondo pensione, perde la sua caratteristica di retribuzione differita e acquisisce quella di contributo al fondo: il Tfr seguirà le regole proprie delle prestazioni erogate dal fondo pensione

(trasferimento, riscatto, anticipazione, rendita con possibile recupero del 50% del montante al momento in cui scatta il diritto al trattamento di pensione pubblica).

249

Per ottenere la liquidazione va compilato il modello

Ho 32 anni e la mia prima occupazione è successiva al 1993. Io vorrei avere il 100% del Tfr alla fine della mia vita lavorativa. Che cosa devo fare?

Se vuole ritirare il Tfr al termine del rapporto di lavoro deve consegnare al datore di lavoro il modello ministeriale e chiedere di mantenere il Tfr presso l'azienda. Se sceglie di aderire al fondo pensione, potrà ottenere con certezza il 50% di quanto accumulato in un'unica soluzione al pensionamento, mentre la restante parte sarà convertita in rendita vitalizia che si aggiungerà alla pensione Inps. Potrà ottenere tutto il montante in capitale solo se questo non supererà determinati importi stabiliti per legge.

250

Le regole per la rivalutazione della retribuzione differita

Attualmente quanto rende in media il Tfr?

L'articolo 2120 del Codice civile stabilisce che il Tfr deve essere annualmente rivalutato nella seguente misura: 1,5% fisso più il 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, accertato dall'Istat, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente. Il tasso di rivalutazione fissato per il 2006 è stato del 2,747031 per cento.

Le prestazioni dei fondi

La sintesi

I requisiti

Il lavoratore può ottenere la prestazione, se ha alle spalle almeno cinque anni di contribuzione al fondo, quando matura i requisiti per la pensione pubblica: si tratta sia della pensione di vecchiaia sia della pensione di anzianità. I lavoratori in regime retributivo conquistano la pensione di vecchiaia quando raggiungono i requisiti di età, che nel 2007 sono di 65 anni di età per gli uomini e 60 per le donne, insieme con il requisito contributivo di 20 anni. Mentre, per avere la pensione di anzianità, i lavoratori dipendenti devono maturare 35 anni di contributi e 57 anni di età. Si prescinde dall'età se il lavoratore ha maturato 39 anni di contributi

La rendita vitalizia

Quando il lavoratore raggiunge i requisiti previsti, può chiedere al fondo la prestazione sotto forma di rendita. Si tratta dell'ipotesi normale. La rendita erogata dal fondo affianca la pensione pubblica

Il capitale

Il lavoratore che ha raggiunto i requisiti per ottenere la prestazione ha un'ulteriore possibilità: può chiedere al fondo l'erogazione fino al 50% del montante accumulato in capitale e la parte restante sotto forma di rendita

Il limite minimo

Il lavoratore potrà ottenere tutto il montante accumulato sotto forma di capitale se la rendita, derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale, è inferiore al 50% dell'assegno sociale. Nel 2007, l'importo annuo dell'assegno sociale è di 5.061,68 euro

L'agevolazione

I lavoratori assunti prima del 29 aprile 1993 e che, a quella data, erano già iscritti a forme pensionistiche complementari hanno una possibilità in più. Se conferiscono al fondo il Tfr, oltre alle ipotesi già illustrate, possono, quando maturano i requisiti per la pensione pubblica, chiedere la liquidazione dell'intera prestazione in capitale. In questo caso, però, perdono i vantaggi fiscali della riforma

La trasferibilità agli eredi riduce la misura della rendita

Enzo De Fusco

■ La reversibilità (in pratica, la trasferibilità agli eredi) della rendita complementare non è un diritto automatico, ma una possibilità che i fondi pensione offrono agli iscritti. Una possibilità che però ha dei costi: pur in mancanza di una regola fissa, in caso di scelta della rendita reversibile l'importo mensile risulterà infatti mediamente ridotto di un ammontare pari a circa il 30% rispetto a chi sceglie una rendita non trasferibile agli eredi.

L'articolo 11, comma 5, del decreto legislativo 252/2005 stabilisce che, a migliore tutela dell'aderente, gli schemi per l'erogazione delle rendite possono prevedere, in caso di morte del titolare della prestazione pensionistica, la restituzione ai beneficiari dallo stesso indicati del montante residuo o, in alternativa, l'erogazione agli stessi beneficiari di una rendita calcolata in base al montante residuale. In questo caso, i fondi pensione stipulano contratti assicurativi collaterali contro i rischi di morte o di sopravvivenza oltre

la vita media. Da quanto emerge dal testo di legge la rendita reversibile non è quindi un diritto del lavoratore, ma una possibilità che il fondo pensione può prevedere nel proprio statuto.

In via generale, dunque, il lavoratore — al raggiungimento dei requisiti per la prestazione pensionistica pubblica — può vantare nei confronti della previdenza complementare il diritto a una rendita vitalizia cosiddetta "immediata", che viene calcolata in base alla posizione individuale maturata, al netto dell'eventuale quota di prestazione da erogare sotto forma di capitale. Tuttavia, i fondi pensione possono (e non devono) prevedere anche una rendita vitalizia reversibile. Normalmente, la rendita "reversibile" deve essere opzionata dal lavoratore al momento della maturazione del diritto alla prestazione del fondo.

La rendita reversibile è corrisposta all'aderente finché è in vita e successivamente, in misura totale o per quota scelta dall'aderente stesso, alla persona o alle persone da lui designate.

 **SU INTERNET**

Consulenti del lavoro

■ Sul portale del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, approfondimenti e notizie sulla riforma del Tfr e sulla previdenza complementare. All'interno della sezione «La bussola» è possibile scaricare il manifesto-guida che può essere affisso nei luoghi di lavoro per fare chiarezza sulla riforma

 www.consulentidellavoro.it

In caso di decesso del titolare è possibile l'erogazione ai beneficiari indicati del «montante» residuo oppure di una pensione ricalcolata

Esistono, tuttavia, formule di vario tipo regolamentate dai diversi fondi. Si pensi ad esempio, a una rendita certa e successivamente vitalizia. Questa tipologia di rendita è corrisposta per un numero di anni espressamente individuati all'aderente o, in caso di suo decesso, alla persona da lui designata. Successivamente, se al passare degli anni stabiliti l'aderente è ancora in vita, viene corrisposta allo stesso una rendita vitalizia.

Un'ulteriore tipologia di rendita reversibile si ha con il riconoscimento di una rendita vitalizia cosiddetta differita. In altri termini, la rendita è corrisposta all'aderente a partire da un determinato anno rispetto al momento dell'esercizio del diritto alla prestazione per poi renderla reversibile al momento dalla morte.

La differenza tra una rendita immediata e una reversibile è l'importo mensile spettante all'aderente. Infatti, benché non esiste una regola fissa, in caso di scelta della rendita reversibile, l'importo mensile risulta ridotto di un ammontare di circa il 30% rispetto a

quello che ottiene chi sceglie una rendita immediata.

Va, inoltre, ricordato che il decreto legislativo 252/05 ha previsto la possibilità di erogare la reversibilità a favore degli eredi anche mediante la restituzione del montante residuo; questa possibilità è ammessa, tuttavia, solo se le regole del fondo al quale il lavoratore aveva aderito lo prevedono.

La possibilità di ottenere la pensione di reversibilità non deve essere confusa con l'ipotesi di morte del lavoratore nel corso dell'attività lavorativa e, quindi, prima che maturi i requisiti per ottenere la prestazione del fondo. In questo caso la legge garantisce che l'intera posizione individuale maturata all'interno del fondo pensione è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari indicati dal lavoratore. Gli eredi o i beneficiari possono essere sia persone fisiche sia persone giuridiche. In mancanza di questi soggetti, la posizione resta acquisita al fondo se si tratta di forma negoziale, ovvero, se si tratta di forma pensionistica individuale, viene devoluta per realizzare finalità sociali.

Le reversibilità della posizione

Domande&Risposte

251

Le regole generali sulla trasferibilità

Aderendo a un fondo chiuso bisogna indicare gli eredi anche se sono quelli legittimi oppure la reversibilità si applica automaticamente?

Gli eredi hanno diritto a ricevere la prestazione in caso di decesso in costanza di rapporto di lavoro anche in assenza di una specifica indicazione o designazione. In caso di decesso dopo il pensionamento gli eredi hanno diritto alla reversibilità solo se quest'ultima è stata esplicitamente chiesta a loro favore al momento del pensionamento.

252

Tutte le ipotesi di passaggio agli eredi

Se un lavoratore decide prima dell'età della pensione il capitale viene destinato per intero agli eredi o agli aventi diritto. Se invece un lavoratore decide subito dopo il pensionamento ci sono due casi. Vediamo il primo. Il lavoratore aveva chiesto il riscatto del 50% al raggiungimento dei requisiti per la pensione; in questo caso il restante 50% del capitale viene assorbito dal fondo.

Vediamo il secondo. Il lavoratore non aveva chiesto il riscatto del 50% al raggiungimento dei requisiti per la pensione; in questo caso tutto il capitale viene assorbito dal fondo. Sia nel caso 1 che nel caso 2 gli eredi non possono beneficiare del capitale versato nel corso della vita lavorativa del deceduto. È corretta questa interpretazione?

Riassumendo la casistica contenuta nella domanda, si prospettano le seguenti circostanze e conseguenze: a) morte dell'iscritto a una forma pensionistica complementare prima che sia maturato il diritto alla prestazione pensionistica. In tal caso la posizione maturata è riscattata dagli eredi o da beneficiari diversi predesignati dall'iscritto. I soggetti designati possono essere persone fisiche o giuridiche. In assenza dei soggetti destinatari sopra indicati, l'intera posizione individuale maturata è: devoluta a finalità sociali, qualora la forma pensionistica complementare interessata sia individuale; acquisita dal fondo qualora la forma complementare sia aperta o costituita da forme di previdenza complementare istituite da contratti e accordi collettivi, compresi quelli aziendali, ovvero da enti di diritto privato. b) morte dell'iscritto che gode della prestazione pensionistica. In tal caso la rendita di reversibilità sarà erogata al beneficiario indicato al momento del pensionamento. Inoltre la legge prevede la possibilità, da regolamentare da parte della forma pensionistica complementare, che il montante residuo venga erogato ai beneficiari indicati dall'iscritto, ovvero ai medesimi beneficiari potrà essere erogata una rendita sulla base del montante residuo. Quest'ultima prestazione alternativa si realizza se prevista negli schemi per l'erogazione delle rendite dai singoli Fondi complementari. c) morte dell'iscritto che al momento della maturazione del diritto alla prestazione aveva optato per vedersi liquidare una quota non superiore al 50% in capitale. In questo caso la quota optata e non riscossa sarà corrisposta agli eredi o designati come nel punto a). Il restante montante subirà le sorti indicate al punto b.

253

Sulla restituzione del montante parola ai singoli fondi

In caso di decesso del pensionato la quantità restante di Tfr percepita sotto forma di rendita mensile viene data di diritto totalmente agli eredi? In caso affermativo, in unica soluzione o nuovamente sotto forma di rendita?

Nel caso di morte del titolare di pensione, qualora avesse nominato un beneficiario al momento del pensionamento, lo stesso avrebbe diritto alla rendita di reversibilità. Inoltre la legge stabilisce la possibilità che i fondi possano prevedere la restituzione, agli eredi ovvero ai beneficiari designati, del residuo montante (cioè quella parte di capitale accumulato a quel momento ancora non "utilizzato" sotto forma di pensione) o la conversione in rendita a favore degli stessi soggetti. A stabilire questo sono le regole della forma pensionistica complementare.

254

La rendita reversibile deve essere scelta

Se aderisco al fondo pensione aziendale, al momento del pensionamento posso scegliere se ritirare tutto o una parte del capitale maturato? La rendita viene riattribuita, tipo pensione di reversibilità, al coniuge superstite?

Al momento della pensione sarà possibile scegliere se trasformare tutto il montante accumulato in pensione, oppure se farsi liquidare, con un massimo del 50%, una parte del montante in capitale. Se ha scelto una rendita con la reversibilità, questa spetterà alla/e persona/e indicate. Tuttavia la scelta del beneficiario (età e sesso) e la misura della stessa (100% o meno) provoca la riduzione della rendita rispetto caso della rendita vitalizia semplice.

255

Le conseguenze del decesso del lavoratore aderente

Che cosa succede in caso di decesso dell'aderente a un fondo pensione in costanza di attività lavorativa, vale a dire prima del pensionamento?

L'intera posizione individuale maturata all'interno del fondo pensione è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari indicati dall'aderente. Gli eredi o i beneficiari possono essere sia persone fisiche sia persone giuridiche. In mancanza di tali soggetti la posizione resta acquisita al fondo se si tratta di forma negoziale, ovvero, se si tratta di forma pensionistica individuale, viene devoluta per la realizzazione di finalità sociali.

256

Le opzioni per il beneficiario riducono il valore della rendita

Ho capito che al momento del pensionamento il fondo pensione liquida al massimo il 50% della posizione in capitale. E la rendita per quanto tempo è garantita? Finché resto in vita o fino a che si esaurisce la mia posizione (l'altro 50%)? E se muoio mentre sto percependo la rendita, che cosa accade? Va qualcosa agli eredi oppure va perso tutto?

Alla data di pensionamento dal fondo si può optare per ottenere una rendita dell'intera posizione maturata, al netto di eventuali anticipazioni ottenute, ovvero per ottenere non oltre il 50% sotto forma di capitale e la restante parte in rendita. La rendita è normalmente vitalizia ovvero erogata finché il soggetto vive. Ovviamente, il valore della rendita sarà correlato al montante a ciò destinato e alle aspettative di vita dell'iscritto, sulla base dell'età anagrafica al momento del pensionamento integrativo e delle tabelle di presumibile vita residua o vita media formate su statistiche e correlate a formule attuariali. Gli schemi di erogazione delle rendite dei singoli fondi complementari possono tuttavia prevedere delle opzioni a vantaggio degli eredi (reversibilità, rendita certa per tot anni e poi vitalizia). Tuttavia queste opzioni comporteranno una riduzione del valore della rendita.

257

Sull'importo corretto fondi in ordine sparso

Se vado in pensione ottenendo una rendita mensile pari per esempio a 350 euro e dovesse venire a mancare, il mio erede

porterebbe a casa sempre 350 euro oppure subirà delle percentuali di riduzione?

La reversibilità della prestazione è una possibilità prevista dalla legge come scelta, ma le modalità di determinazione della prestazione futura in favore degli eredi è regolamentata da ogni singolo fondo. Pertanto è necessario fare riferimento al regolamento del fondo al quale si è aderito. In ogni caso è verosimile ipotizzare che se si sceglie la reversibilità l'importo della pensione possa essere inferiore alla pensione erogata senza clausola di reversibilità.

258

Il riscatto dopo la pensione è solo condizionato

Che cosa succede in caso di decesso del lavoratore che abbia aderito a una forma di previdenza complementare? Sarà possibile che la rendita del fondo possa essere reversibile al coniuge in caso di decesso dopo la maturazione del diritto alla pensione e in quale misura?

In caso di morte dell'aderente alla previdenza complementare prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica il montante accumulato può essere riscattato dagli eredi o da altri beneficiari indicati dal de cuius. In caso di morte dopo il pensionamento la prestazione potrà essere riscattata solo se è stata scelta dall'aderente la reversibilità a favore del beneficiario nominato al momento del pensionamento.

259

I tagli delle pensioni pubbliche non valgono nell'integrativa

In caso di decesso del lavoratore già in pensione che usufruiva della rendita vitalizia, valgono i criteri di reversibilità verso il coniuge pari alla pensione ordinaria?

La reversibilità è dovuta solo se è stata espressamente richiesta al momento del pensionamento. In ogni caso alla reversibilità delle pensioni complementari non si applicano le norme previste per la reversibilità delle pensioni pubbliche.

260

Per il riparto tra gli eredi è escluso il diritto successorio

In caso di morte dell'interessato, il cui Tfr è stato destinato al fondo di categoria, in quale misura e in quale modalità viene corrisposto l'importo al coniuge e/o ai figli?

Nel caso di decesso del lavoratore iscritto al fondo pensione durante l'attività lavorativa, la posizione individuale dello stesso è riscattata dagli eredi o da un beneficiario nominato dall'iscritto. Il riscatto consiste nella liquidazione del capitale accantonato e delle relative rivalutazioni. In mancanza di tali soggetti o di diversi beneficiari indicati dal lavoratore, per espressa previsione di legge, la posizione resta acquisita al fondo pensione. Occorre, infine, considerare che gli eredi acquistano il diritto alla prestazione iure proprio e non iure successorius: di conseguenza il riparto tra gli eredi dovrà essere fatto in parti uguali e non secondo le norme del diritto successorio.

261

L'attesa di vita del beneficiario influenza la misura

Vorrei sapere se il vitalizio maturato è reversibile ai familiari, in caso di decesso del titolare. E, se sì, qual è la percentuale di reversibilità?

Il vitalizio è reversibile a scelta del pensionando al momento del pensionamento. In tal caso la pensione diretta e quella di reversibilità saranno della stessa misura e calcolate sulla base del montante maturato e dell'attesa di vita di entrambi i beneficiari.

262

La reversibilità non richiede un minimo di versamenti

Esiste un versamento minimo a un fondo per dare origine a una prestazione di reversibilità?

Il diritto alla prestazione pensionistica si acquisisce con almeno 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. Si badi che il riferimento è alle forme pensionistiche in generale; la reversibilità della prestazione dipende da un'ulteriore scelta dell'iscritto al momento del pensionamento.

263

Le percentuali di riparto non trovano spazio

È percepibile da parte del coniuge superstite una reversibilità? E i figli minori o studenti a carico prevedono un'eventuale percentuale aggiuntiva?

In caso di decesso dopo il pensionamento, se l'aderente non aveva chiesto la reversibilità, la rendita cessa di essere erogata; se l'aderente aveva chiesto la reversibilità, la rendita viene erogata al beneficiario o ai beneficiari indicati al momento del pensionamento. Non si applicano le regole relative alla percentuale di riparto tipica delle pensioni pubbliche.

264

La rendita va pagata anche oltre la vita media

In caso di decesso di una persona già in pensione che non ha ancora percepito né la quota in capitale né la rendita, che cosa prevede la riforma? La quota di capitale deve essere corrisposta agli eredi in ogni caso?

Se l'aderente aveva chiesto la reversibilità, la rendita è erogata al beneficiario indicato per la reversibilità. L'articolo 11, comma 5 del decreto legislativo 252/05 prevede inoltre a miglior tutela dell'aderente la possibilità che le forme pensionistiche complementari prevedano la restituzione del montante residuo ai beneficiari indicati dal soggetto; ma perché questa possibilità diventi concreta deve essere prevista dalle forme pensionistiche complementari. Trattandosi di rendita vitalizia, la pensione complementare deve essere pagata anche in caso di sopravvivenza del soggetto oltre la vita media. Pertanto è bene verificare che cosa prevede il regolamento del fondo.

265

Il «compagno di vita» può essere il beneficiario

Sono un lavoratore dipendente, non sono sposato e vorrei aderire a un fondo aperto (azionario). Considerato che la mia compagna di vita non sarebbe mia erede, come posso fare per far sì che il beneficiario finale del fondo sia anche lei?

Al momento della sottoscrizione del fondo cosiddetto aperto può indicare la sua compagna come beneficiario finale.

La reversibilità della posizione

La sintesi

✓ LA SITUAZIONE DEGLI EREDI PRIMA DEL PENSIONAMENTO DELL'ISCRITTO AL FONDO

Il riscatto

Se il lavoratore decede prima di maturare i requisiti per ottenere la prestazione dal fondo, la riforma della previdenza complementare prevede che l'intera posizione individuale maturata può essere riscattata dagli eredi o dai diversi beneficiari indicati dal lavoratore

✓ LA SITUAZIONE DEGLI EREDI DOPO IL PENSIONAMENTO DELL'ISCRITTO AL FONDO

Le possibilità

A migliore tutela dell'aderente, gli schemi per l'erogazione delle rendite possono prevedere, in caso di morte del titolare della prestazione pensionistica, la restituzione ai beneficiari dallo stesso indicati del montante residuo o, in alternativa, l'erogazione ai medesimi di una rendita calcolata in base al montante residuale. In questo caso è autorizzata la stipula di contratti assicurativi collaterali contro i rischi di morte o di sopravvivenza oltre la vita media

Le alternative stabilite dalla Covip per i fondi aperti ma applicabili anche nei fondi chiusi

Rendita vitalizia reversibile: è percepita dall'aderente e, dopo il suo decesso, in tutto o in parte, dalla persona da lui designata

Rendita certa e poi vitalizia: è percepita per un certo numero di anni stabilito dal fondo dall'aderente o, in caso di suo decesso, dalla persona da lui indicata. Se, passati gli anni stabiliti, l'aderente è ancora in vita, si trasforma in rendita vitalizia

Rendita vitalizia differita: è corrisposta all'aderente solo a partire da una data stabilita, successiva all'esercizio del diritto alla prestazione. La rendita diventa poi reversibile al momento della morte dell'iscritto

I costi

Non esiste una regola fissa. Ma, in genere, l'importo dell'assegno mensile pagato al lavoratore che sceglie una rendita reversibile è inferiore di circa il 30% rispetto a quello corrisposto all'aderente che sceglie una rendita vitalizia "immediata"

Il regime fiscale

L'appeal dei fondi si gioca su sconti e prelievi ridotti

I LIBRI



L'analisi

■ Nel volume «Previdenza complementare e Tfr» (ed. Sole-24 Ore) di Bianchi, Bonati, De Fusco, Di Nunzio, Maccarone, Magnani, Rizzardi e Santacroce tutti gli adempimenti richiesti al datore di lavoro



www.shopping24.it

Benedetto Santacroce

■ La leva fiscale è una delle componenti che deve essere adeguatamente considerata dai lavoratori prima di decidere se trasferire il Tfr futuro ai fondi pensione o lasciarlo in azienda.

In effetti, i meccanismi di tassazione previsti nel settore dei fondi pensione forniscono al lavoratore e, più in generale, a tutti gli iscritti, rispetto ad altre forme di investimento previdenziale, vantaggi fiscali. Si tratta della completa detassazione dei contributi versati ai fondi fino al limite massimo di 5.164,57 euro. La detassazione, che si realizza con un meccanismo di deduzione dal reddito complessivo prodotto dall'aderente a un fondo pensione, per il lavoratore dipendente comprende sia i contributi da lui versati sia quelli versati dal datore di lavoro. Non solo: è prevista anche la tassazione ridotta di tutte le prestazioni, sia quelle pensionistiche in senso proprio (erogate al momento del pensionamento dell'iscritto),

sia quelle costituite dai riscatti o dalle anticipazioni.

Questi vantaggi fiscali vanno considerati, oltre che in relazione ad altre forme di investimento, anche con riferimento al regime applicabile al Tfr lasciato in azienda (e, se questa ha almeno 50 dipendenti, transitato al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps). In questa ipotesi, il Tfr sarebbe gravato da una tassazione di certo superiore.

La previdenza integrativa e il fisco

Il sistema di tassazione dei fondi pensione, riscritto dal decreto legislativo 252/05, si basa su un meccanismo che prevede l'esenzione dei contributi versati al fondo (E), la tassazione dei rendimenti finanziari delle risorse che sono raccolte e gestite dal fondo (T) e la tassazione delle prestazioni che il fondo eroga al momento del pensionamento dell'iscritto (T). Per questo motivo, molto spesso il sistema di tassazione italiano dei fondi viene indicato con l'acronimo: Ett.

Più in dettaglio, i principi fiscali che regolano la tassazione dei rendimenti e delle prestazioni sono due: il principio della correlazione tra i contributi versati al fondo e non tassati e le prestazioni erogate e tassate e il principio della non duplicazione dell'imposizione con detassazione delle rendite finanziarie già sottoposte, in seno al fondo pensione, ad autonoma fiscalizzazione.

Ecco come si traducono in pratica questi principi.

L'aderente a un fondo versa dei contributi che, nel limite massimo attuale di 5.164,57 euro, non concorrono a formare la sua base imponibile tassabile nell'anno di contribuzione, ma concorrono a determinare l'imposta al momento dell'erogazione della prestazione. Invece, i contributi che eccedono il limite di 5.164,57 euro concorrono a formare il reddito tassabile nel periodo d'imposta di contribuzione e non concorrono alla tassazione delle prestazioni che verranno erogate al momento del pensionamento.

Le rendite finanziarie degli accantonamenti effettuati al fondo pensione e gestiti dal fondo stesso verranno tassate con un'aliquota fissa dell'11% all'interno del fondo, ma, in linea di principio, non saranno tassate al momento dell'erogazione della prestazione.

Le prestazioni pensionistiche — cioè quelle prestazioni il cui diritto si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni del regime pensionistico obbligatorio di appartenenza e che possono essere erogate sotto forma di capitale o di rendita — sono tassate con un'aliquota ordinaria del 15 per cento. Questa aliquota si riduce di una quota pari allo 0,30% per ogni anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari che eccedono il 15esimo. La riduzione massima è, comunque, del 6 per cento. Pertanto,

dal 36esimo anno di partecipazione al fondo, l'aliquota applicabile sarà del 9 per cento. Analoga modalità di tassazione opera per le anticipazioni relative alle spese sanitarie o per i riscatti tassativamente previsti dall'articolo 14, commi 2 e 3 del decreto legislativo 252/05. Al contrario, la tassazione sarà al 23% per le anticipazioni relative all'acquisto e alla ristrutturazione della prima casa e per i riscatti diversi da quelli già indicati.

Queste regole rendono più lineare l'intero meccanismo di tassazione della previdenza complementare ed evitano fenomeni di doppia imposizione, tipici, per esempio, nell'attuale sistema di tassazione della pensione obbligatoria. A dire il vero, la tassazione dei fondi pensione può seguire i principi indicati perché è informata a un sistema di prestazioni collegato ai soli contributi.

Tassazione nel fondo pensione e Tfr

Per scegliere se trasferire o no il Tfr a un fondo pensione è necessario effettuare un diretto confronto tra le regole di tassazione che si applicano dal 1° gennaio 2007 sulle quote maturande del Tfr che verranno lasciate in azienda e le regole che si applicano alle stesse somme se verranno conferite a un fondo pensione.

Il confronto deve, però, tener conto che mentre le somme lasciate in azienda verranno integralmente liquidate sotto forma di capitale al termine del rapporto di lavoro, quelle che verranno trasferite al fondo pensione si potranno riscuotere, nella maggior parte dei casi, al 50% sotto forma di capitale e per l'altro 50% sotto forma di rendita. Fatta questa premessa, occorre considerare che le somme che resteranno in azienda saranno sottoposte a una tassazione separata che potrà variare dal 27 al 35 per cento. Mentre le somme che saranno conferite al fondo pensione saranno gravate da una tassazione che potrà variare dal 9 al 15 per cento.

I contributi sono deducibili fino a 5.164,57 euro mentre la pensione sconta l'imposta al 15% riducibile dal 15esimo anno di permanenza

Il regime fiscale dei fondi

Domande&Risposte

266 Sulla pensione complementare il Fisco chiede il 15 per cento

In che modo è tassata la pensione complementare?

La pensione complementare è assoggettata a una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 15 per cento. Questa aliquota si riduce di una quota pari a 0,30% per ogni anno di partecipazione ai fondi pensione eccedente il quindicesimo. La riduzione massima è comunque del 6% per cui dopo il 35esimo anno di partecipazione al fondo pensione, comunque si applica l'aliquota di imposizione del 9 per cento.

L'aliquota del 15% (eventualmente ridotta in ragione dell'anzianità di partecipazione superiore a 15 anni) si applica non su tutta la pensione complementare erogata, ma solo sulla parte imponibile di essa: vale a dire sull'importo della pensione complementare ridotto dei contributi eventualmente non dedotti, degli interessi maturati durante la fase di accumulazione nonché della rivalutazione annua della rendita medesima.

267 Anche il capitale sconta un'imposta iniziale al 15%

In che modo è tassato il capitale erogato al momento del pensionamento?

Il capitale erogato al momento del pensionamento è assoggettato a una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 15 per cento.

Questa aliquota si riduce di una quota pari allo 0,30% per ogni anno di partecipazione al fondo pensione eccedente il quindicesimo. La riduzione massima è comunque del 6%, per cui, dopo il 35° anno di partecipazione al fondo, si applica l'aliquota del 9 per cento. L'aliquota del 15% (eventualmente ridotta) si

applica non su tutto il capitale erogato ma soltanto sulla parte imponibile: vale a dire sull'importo del capitale al netto dei contributi eventualmente non dedotti e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione.

268 Prelievo al 23 per cento sul riscatto prima della rendita

In che modo è tassato il riscatto erogato prima del pensionamento per effetto di perdita dei requisiti di partecipazione alla fondo pensione?

Il riscatto erogato prima del pensionamento per effetto della perdita dei requisiti di partecipazione al fondo pensione è assoggettato a una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 23% a meno che la perdita dei requisiti di partecipazione configuri una delle ipotesi prevista dall'articolo 14 commi 2 e 3. In questi casi la tassazione a titolo definitivo è del 15 per cento. Questa aliquota si riduce di una quota pari allo 0,30% per ogni anno di partecipazione al fondo pensione eccedente il quindicesimo. Anche qui la riduzione massima è comunque del 6%, per cui dopo il 35° anno di partecipazione alle fondi pensione comunque si applica l'aliquota di imposizione del 9 per cento. L'aliquota del 15% (eventualmente ridotta) si applica solo sulla parte imponibile della somma erogata, vale a dire sull'importo erogato al netto dei contributi eventualmente non dedotti e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione.

269 Agevolata l'anticipazione per le spese sanitarie

In che modo è tassata l'anticipazione per far fronte a spese sanitarie?

Anche l'anticipazione richiesta per far fronte a spese sanitarie è assoggettata a una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 15 per cento. E anche in questo caso l'aliquota si riduce di una quota pari allo 0,30% per ogni anno di partecipazione al fondo dopo il quindicesimo. Come per le altre prestazioni la riduzione massima è comunque del 6%, per cui dopo il 35° anno di partecipazione al fondo si applica l'aliquota del 9 per cento. L'aliquota del 15% (eventualmente ridotta in ragione dell'anzianità di partecipazione superiore a 15 anni) si applica non su tutta la somma erogata, ma solo sulla parte imponibile: cioè sull'importo erogato al netto dei contributi eventualmente non dedotti e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione.

270 Fisco più pesante sull'anticipo per la casa

In che modo è tassata l'anticipazione per far fronte all'acquisto o alla ristrutturazione della prima casa?

L'anticipazione richiesta per far fronte all'acquisto o alla ristrutturazione della prima casa è assoggettata a una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 23 per cento. L'aliquota del 23% si applica non su tutta la somma erogata, ma solo sulla parte imponibile di essa: vale a dire sull'importo erogato al netto dei contributi eventualmente non dedotti e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione.

271 Il regime previsto per l'abitazione del figlio

Dovrei chiedere un anticipo sul Tfr per l'acquisto della casa per il figlio. Quale sarà la tassazione? Se invece riscuoto il Tfr alla fine del periodo lavorativo, qual è la tassazione?

Se a oggi non ha ancora aderito alla previdenza complementare, dovrà chiedere l'anticipo del Tfr al datore di lavoro. In tal caso subirà le regole attuali, tassazione separata con l'aliquota minima del 23 per cento. Così pure alla fine del periodo lavorativo se il Tfr viene lasciato in azienda verrà tassato come sopra. In caso di adesione invece alla previdenza complementare, l'anticipazione per l'acquisto della prima casa per sé o per i figli, erogata dal fondo, sconterà l'imposta con l'aliquota del 23% (fissa e non minima come per il Tfr lasciato in azienda).

272

Con la perdita dei requisiti il riscatto parte dal 15%

In che modo è tassato il riscatto per morte dell'aderente prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica?

Il riscatto erogato prima del pensionamento per effetto della perdita dei requisiti di partecipazione al fondo è assoggettato a una ritenuta a titolo di imposta (quindi a titolo definitivo) con aliquota del 15 per cento. Questa aliquota si riduce di una quota pari allo 0,30% per ogni anno di partecipazione al fondo pensione eccedente il quindicesimo. La riduzione massima è comunque del 6% per cui dopo il 35° anno di partecipazione al fondo si applica l'aliquota del 9 per cento. L'aliquota del 15% (eventualmente ridotta in ragione dell'anzianità di partecipazione superiore a 15 anni) si applica non su tutta la somma erogata, ma solo sulla parte imponibile: vale a dire sull'importo erogato al netto dei contributi eventualmente non dedotti e degli interessi maturati durante la fase di accumulazione.

273

Dal confronto tra regimi esce sconfitto il Tfr

Vorrei sapere qual è il regime di tassazione nei seguenti tre casi: 1) lasciare in azienda superiore a 50 dipendenti il proprio Tfr; 2) opzione per un fondo di categoria; 3) opzione per un diverso altro fondo.

La tassazione del Tfr continua a essere effettuata in base al regime della tassazione separata, dunque non fa cumulo con gli altri redditi del percettore. In estrema sintesi, subisce una imposizione con applicazione dell'aliquota corrispondente all'importo che risulta dividendo il suo ammontare, al netto delle rivalutazioni monetarie, già assoggettate a imposta sostitutiva dell'11%, per il numero degli anni preso a base di commisurazione e moltiplicato il risultato per 12, ciò indipendentemente dal fatto che il Tfr permanga in azienda o venga gestito dall'Inps (come accade qualora l'impresa abbia più di 49 dipendenti). La ritenuta così calcolata, per la parte di Tfr maturato dal 1° gennaio 2001 verrà riliquidata dall'amministrazione finanziaria sulla base dell'aliquota media degli ultimi 5 anni del lavoratore. Le prestazioni erogate dal fondo pensione (a prescindere dal fatto che sia di categoria o altra tipologia) per quanto maturerà a partire dal 1° gennaio 2007, sono invece tassate con un'imposta sostitutiva

del 15%, abbattibile dello 0,30% per ogni anno di contribuzione al fondo eccedente il quindicesimo, e comunque fino a una riduzione massima dell'aliquota al 9 per cento. Alla determinazione della base imponibile su cui applicare l'imposta sostitutiva non concorrono i rendimenti finanziari (poiché già tassati in capo al fondo con un'imposta sostitutiva, attualmente dell'11%) e le contribuzioni non dedotte dal reddito di lavoro (e quindi anch'esse già assoggettate a imposizione, in quanto hanno concorso alla formazione della base imponibile Irpef del contribuente). Il regime fiscale previsto per l'iscrizione ad una forma pensionistica complementare diversa dal fondo pensione di categoria è identico a quello descritto in precedenza. È necessario valutare, in questo caso, solo la possibilità di perdere il diritto al contributo a carico dell'azienda.

274 Il limite di deducibilità al 12% vale sino a fine 2006

Qual è la differenza tra la disciplina fiscale prevista dal decreto 252/05 e quella in vigore fino al 31 dicembre 2006?

Per quanto riguarda i contributi dal 1° gennaio 2007 vale per tutti il limite massimo di deducibilità di 5.164,57 euro all'anno. In questo limite vanno conteggiati i contributi versati dal lavoratore (escluso il Tfr), i contributi a carico del datore di lavoro (ove ci siano) e anche quelli versati a favore dei soggetti fiscalmente a carico. Al 31 dicembre 2006, invece, vale la deducibilità dal reddito del contribuente entro il minore dei seguenti limiti: 12% del reddito complessivo; non più di 5.164,65 euro; entro il limite del doppio della quota Tfr trasferita alla previdenza complementare. Quanto ai rendimenti del fondo, la tassazione è pari all'11%; in precedenza, per le rendite vi era una tassazione progressiva sul maturato al netto dei rendimenti finanziari già tassati e al netto dei contributi non dedotti. Per le prestazioni in forma di capitale o rendita scatta invece la tassazione con aliquota del 15% riducibile al 9% (riduzione dello 0,30% per ciascun anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione e con un massimo di riduzione pari a 6 punti percentuali).

275 Il regime più favorevole scatta da gennaio 2007

Il nuovo e più favorevole regime di tassazione delle prestazioni (con aliquote del

23 o dal 15 al 9%) ha effetto anche sui montanti accumulati prima del 31 dicembre 2006?

No. A seguito di una modifica introdotta dalla Finanziaria 2007, si è chiarito che le nuove norme fiscali si applicano solo sulla parte di prestazione corrispondente alle somme versate dopo il 1° gennaio 2007. Sulla parte di prestazione corrispondente al montante maturato prima del 31 dicembre 2006 continueranno ad applicarsi le previgenti norme fiscali.

276 Il riscatto del trattamento nelle diverse destinazioni

Vorrei sapere quali sono le differenze tra il riscatto del Tfr lasciato in azienda e quello posto in un fondo. In particolare vorrei capire se ci sono differenze nella tassazione e nella fiscalità in genere.

Ai sensi dell'articolo 11, comma 6 del Dlgs 252/2005, il Tfr conferito a un fondo pensione sconta una tassazione a titolo di imposta con una aliquota agevolata del 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno dopo il quindicesimo. Al Tfr lasciato in azienda, con mancata adesione a un fondo previdenziale, si applicheranno invece le modalità di tassazione individuate dall'articolo 11 del Dlgs 47/2000: determinazione del reddito di riferimento, applicazione delle aliquote Irpef vigenti nell'anno in cui il trattamento viene erogato; ottenuta la relativa imposta, si determina l'aliquota media di tassazione del Tfr.

277 Il valore del Tfr non fa reddito

Scegliendo di destinare, oltre al contributo volontario, il Tfr a un fondo aperto aziendale, quando si effettua la dichiarazione dei redditi il valore del Tfr concorre al valore detraibile di 5.164,57 euro oppure è da considerarsi come detrazione addizionale?

Indipendentemente dal fatto che venga lasciato in azienda o destinato ai fondi pensione, il Tfr non concorre alla formazione del reddito. La tassazione avverrà al momento della percezione delle relative somme da parte del lavoratore. Pertanto non deve essere considerato per il calcolo relativo al raggiungimento del limite dei 5.164,57 euro di deducibilità fiscale ammessa ma comunque non viene

tassato al momento del conferimento alla forma pensionistica complementare.

278

Sulla retribuzione differita tassazione media al 23%

Per decidere se aderire alla previdenza complementare, trovo sia indispensabile capire bene quale sia il vantaggio fiscale. Finora ho sempre trovato il paragone fra l'aliquota del 15% (riducibile fino al 9%) applicabile sugli importi non tassati preventivamente dei fondi pensione contro l'aliquota Irpef (in genere la più bassa, 23%) applicabile agli importi non preventivamente tassati del Tfr. Quello che non ho trovato e chiedo è: con quale aliquota vengono tassati a oggi i rendimenti (cioè gli incrementi del 75% dell'inflazione più l'1,5%) del Tfr? È un'aliquota maggiore, minore o uguale all'11% attualmente prevista per i rendimenti della previdenza complementare? È l'aliquota Irpef di competenza del soggetto?

Le rivalutazioni del Tfr (75% Istat più 1,5% annuo) sono soggette a imposta sostitutiva dell'11% al pari dei rendimenti delle forme pensionistiche complementari. Il Tfr è soggetto a tassazione separata con diversi regimi (prima del 2001, dopo il 2001), raramente inferiore al 23 per cento.

279

L'età del lavoratore non modifica il regime

A 70 anni di età e con 6 anni di versamenti a un fondo pensione aperto, con un valore attuale di circa 40mila euro, quale aliquota fiscale e su quale importo si applica al caso di riscatto immediato visto che non è possibile arrivare a una rendita superiore all'assegno sociale?

L'età del lavoratore non influenza il regime fiscale applicabile alla prestazione, mentre l'anzianità contributiva assume rilievo solo dopo il 15° anno di versamento al fondo, poiché è a partire da quel momento che l'aliquota ordinaria del 15%, con cui è tassata in via sostitutiva la prestazione del fondo, subisce un abbattimento annuale dello 0,30%, che può portare a una riduzione massima del carico fiscale fino al 9 per cento. Nell'ipotesi formulata nel quesito, dunque, la tassazione non potrà che avvenire con

l'applicazione dell'imposta sostitutiva alla citata aliquota ordinaria del 15%, ma solo per la parte di contributi versata dopo il 1° gennaio 2007 (per la parte precedente resta la vecchia tassazione). In ogni caso un tale importo non dovrebbe superare il limite che obbliga a convertire il 50% del montante in capitale e, quindi, potrà ottenerla in un'unica soluzione.

280

L'anzianità contributiva attende chiarimenti

La tassazione sulle prestazioni dei fondi sarà del 15% con riduzione fino al 9% in funzione dello 0,30% per ogni anno di permanenza nel fondo dopo il quindicesimo. Per il conteggio dei 15 anni vanno presi in considerazione anche gli anni precedenti al 2007? Esempio: Un dipendente iscritto a Fonchim nel 1997 si può considerare, ai fini fiscali, iscritto da 10 anni o, per il conteggio dei 15 anni, riparte da zero dal 2007?

Dalla lettera della norma e del regime transitorio di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 252/2005, si ritiene che per ogni anno eccedente il quindicesimo di partecipazione si applica la prevista riduzione di 0,3 punti percentuali, anche se l'iscrizione è avvenuta prima dell'anno 2007. Su tale punto, però, si è in attesa di un chiarimento - non vincolante - da parte dell'agenzia delle Entrate.

281

Il prelievo sul capitale per i vecchi iscritti

Sono un vecchio iscritto a un fondo pensione di categoria. Ho letto che anche con il conferimento del Tfr manterrò la possibilità di incassare l'intero capitale. Ma come sarà tassato?

Per i vecchi iscritti ai vecchi fondi, l'articolo 23, comma 7 del Dlgs 252/2005, nel tenere ferma la facoltà del contribuente di richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in forma di capitale, prevede, però, in tal caso, che la tassazione avvenga con le vecchie regole, cioè con applicazione del regime tributario vigente alla data del 31 dicembre 2006. In alternativa si può ritirare in forma di capitale l'ammontare sino al 31 dicembre 2006 e secondo le nuove regole (almeno 50% in rendita, salvo che la rendita maturata dopo il 1° gennaio 2007 sia esigua) il montante accumulato dopo il 1° gennaio 2007, ottenendo su tale ultimo montante la nuova tassazione.

282

Nella valutazione entra anche il rischio rendimento

Sono un lavoratore con 30 anni di anzianità (attualmente dirigente) e andrò in pensione il prima possibile. Penso che il conferimento del Tfr a un fondo pensione (aperto o negoziale) mi darà un capitale da ritirare al momento del pensionamento e che mi convenga rispetto al mantenimento in azienda del Tfr perché l'aliquota di tassazione della prestazione del fondo (15%) dovrebbe essere inferiore a quella risultante sull'erogazione del Tfr. Non ho visto una discussione di questo punto. Pertanto vorrei una conferma.

Effettivamente l'aliquota di tassazione massima delle prestazioni erogate dai fondi è del 15%, mentre il Tfr erogato dall'azienda viene tassato almeno al 23 per cento. Tuttavia, prima di decidere, va anche considerato il diverso rendimento del Tfr in azienda o ai fondi e il differente rischio dell'investimento. Ricordi, inoltre, che per ottenere una prestazione dal Fondo deve avere raggiunto almeno 5 anni di contribuzione. È importante in ultimo sottolineare che, qualora lei sia un vecchio iscritto a un fondo pensione, può ritirare tutto in capitale se opta per le vecchie regole fiscali sui nuovi versamenti a partire dal 2007. Invece, se sui versamenti operati a partire dal 2007 vuole godere delle nuove regole fiscali, dovrà accettare le nuove regole sull'accesso alle prestazioni.

283

Il limite di deducibilità vale in senso «globale»

Un dipendente che sceglie di destinare il Tfr all'azienda può stipulare un fondo pensione aperto o un Pip e portarsi in deduzione i premi versati?

Le sorti che interessano il Tfr vanno tenute distinte dalle scelte in materia di adesione a forme di previdenza complementare. Dunque, la manifestata opzione di mantenere il Tfr in azienda non preclude in alcun modo la possibilità di aderire a un fondo pensione aperto ovvero di sottoscrivere un Pip. Sul piano fiscale, la deducibilità dal reddito della contribuzione al fondo pensionistico (o al Pip) è consentita sino a concorrenza della somma di 5.164,57 euro, ammontare questo da intendersi in senso globale, e cioè riferito a tutte le posizioni di previdenza complementare aperte.

284

Rivalutazione del capitale con ritenuta dell'11%

Effettuando un versamento a favore di un fondo di previdenza complementare per circa 6mila euro annui, di cui una quota del 5% della retribuzione lorda a carico dell'azienda e una quota del 3,5% a carico del lavoratore, la quota dei versamenti fiscalmente deducibili, pari a 5.164,57 euro, risulta superata; la quota eccedente viene quindi tassata in base all'aliquota marginale. L'ulteriore conferimento del Tfr al fondo di previdenza complementare verrebbe assoggettato alla medesima aliquota Irpef marginale che viene già applicata alla quota eccedente la parte deducibile?

Il conferimento del Tfr non rileva ai fini del limite previsto per le agevolazioni fiscali. In fase di accumulo le rivalutazioni del capitale sono soggette a una ritenuta pari all'11 per cento. Le prestazioni pensionistiche erogate in forma di capitale e rendita costituiscono reddito imponibile solo per la parte che non è già stata assoggettata a tassazione durante la fase di accumulo (sono esclusi dunque i contributi non dedotti e i rendimenti già tassati). La parte imponibile delle prestazioni pensionistiche in qualsiasi forma erogata è tassata nella misura del 15%, che si riduce di 0,30% per ogni anno di partecipazione successivo al quindicesimo. La misura massima della riduzione è pari al 6% per cui, in ogni caso, dopo 35 anni di partecipazione si applica l'aliquota del 9%. Le anticipazioni percepite per acquisto e ristrutturazione della prima casa e per altre esigenze del lavoratore sono invece tassate nella misura fissa del 23 per cento.

285

La deduzione resta piena anche con il Tfr in azienda

Se un dipendente non aderisce in termini di versamento del Tfr a una forma pensionistica complementare, ma preferisce lasciarlo in azienda, e successivamente sottoscrive una forma di previdenza individuale esclusivamente con un versamento a proprio carico, lo può dedurre nei limiti dei 5.164,57 euro?

La deduzione di 5.164,57 euro prescinde dalla scelta che il lavoratore ha effettuato relativamente al proprio Tfr. Quindi spetta in pieno sui versamenti effettuati dal dipendente a proprio carico, anche se si decide di mantenere il Tfr in azienda.

286

Il contributo del datore entra nel limite per il bonus

Ho letto che l'importo di 5.164,57 euro comprende anche il contributo versato dal datore. Significa che posso dedurre dal mio reddito anche il contributo aziendale?

Il contributo che paga il datore di lavoro per il dipendente e il contributo del dipendente sono oneri deducibili fino al limite di 5.164,57 euro. Questo significa che non formano imponibile fiscale. Il concetto è che nel momento in cui il datore di lavoro paga un contributo per il dipendente, questo rientra nel suo reddito complessivo ma poi viene escluso dall'imponibile fino a concorrenza del limite. La parte eccedente il limite, invece, diventa imponibile.

287

La deducibilità è operata direttamente in busta paga

Riguardo alla deducibilità dei contributi volontari, vorrei sapere se avviene direttamente in busta paga o se il datore di lavoro invierà al dipendente una documentazione da allegare in sede di dichiarazione dei redditi con modello Unico o 730.

La deducibilità dei contributi viene operata direttamente dal datore di lavoro in busta paga quando effettua i relativi versamenti alla forma previdenziale; la deduzione operata dal datore di lavoro verrà indicata dal sostituto di imposta direttamente nel Cud. I contributi a carico del datore costituiscono difatti reddito per il lavoratore: il datore trattiene l'importo dei contributi, compreso quello a carico del lavoratore, e ne effettua il versamento al fondo pensione riconoscendone tuttavia l'esclusione dalla formazione del reddito in sede di determinazione della base imponibile per l'effettuazione delle ritenute alla fonte. I contributi volontari al fondo pensione, se versati tramite il datore di lavoro, sono dedotti direttamente in busta paga. Altrimenti verranno dedotti in dichiarazione.

288

Recupero in 20 anni per il neo assunto

Il neo assunto che può recuperare in 20 anni la deduzione, lo deve fare attraverso il 730 o può richiedere alla società in quanto sostituto d'imposta di effettuare lo scompto in cedolino?

Può richiedere al sostituto di imposta di effettuare lo scompto in cedolino. L'articolo 8, comma 6 del Dlgs 252/05 riconosce ai lavoratori di prima occupazione, nei 20 anni successivi al quinto anno e limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione al fondo, una maggiore deduzione dei contributi versati oltre la soglia di 5.164,57 euro e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui. Dovrebbe essere direttamente il datore di lavoro a operare la deduzione delle quote in busta paga.

289

La polizza vita ha un regime ad hoc

Sono un lavoratore di un'azienda privata con meno di 50 dipendenti, che nel 1995 ha sottoscritto con la propria banca una forma pensionistica individuale stipulando una polizza di assicurazione sulla vita (e deducendo dall'Irpef il 19% sul premio annuale di 1.291,14 euro); se decido di aderire a un fondo negoziale, posso dedurre dal mio reddito complessivo anche i contributi versati al fondo negoziale in aggiunta al 19% del premio detratto ogni anno che verso per la polizza di assicurazione sulla vita?

La polizza vita non ha nulla a che vedere con la previdenza complementare (e opera in regime di detraibilità, non di deducibilità). Pertanto, la deducibilità dei contributi al fondo pensione non tiene conto della polizza vita (che non è una forma pensionistica individuale), così come la detraibilità dei contributi alla polizza vita non è intaccata dai contributi al fondo pensione.

290

Deducibili i contributi per i fondi dei figli

Sono una donna di 46 anni con due figli di 16 e 20 anni. Ho già un fondo pensione. Posso stipulare due fondi pensione anche per i miei figli che sono studenti? Posso dedurre i contributi e in che misura?

L'iscritto a un fondo pensione può dedurre anche i contributi versati a favore di familiari a carico ai sensi dell'articolo 8, comma 5 del Dlgs 252/2005 (il reddito complessivo del familiare a carico non deve superare i 2.840,51 euro). La deduzione è ammessa per l'eventuale ammontare non dedotto dai familiari a carico. La somma complessivamente deducibile dal

reddito del genitore (somma dei propri contributi versati al fondo pensione e dei contributi versati a fondi pensione aperti o Pip per i familiari a carico) non può superare tuttavia il limite dei 5.164,57 euro.

291 Entrambi i genitori scontano la propria quota

Si consideri un figlio a carico dei due genitori al 50% ciascuno e un versamento al fondo pensione intestato al figlio di mille euro ciascuno. Quanto deducono i genitori con dichiarazione separata?

Dal quesito sembra di capire che i due genitori abbiano sottoscritto una polizza previdenziale o abbiano aderito a un fondo aperto per alimentare una previdenza a favore del figlio a carico. In questo caso entrambi deducono l'intera quota versata.

292 Una dichiarazione al datore per la corretta applicazione

I contributi versati dal datore di lavoro sono deducibili, così come quelli versati dal dipendente. Sono iscritto a un fondo negoziale, non effettuo dichiarazione dei redditi perché provvede l'azienda, che mi invia il Cud. Mi è parso che senza dichiarazione l'azienda provveda a dedurre solo i contributi del lavoratore.

La comunicazione del lavoratore al datore di lavoro si rende necessaria solo per permettere a quest'ultimo di operare la deduzione, qualora vi fosse margine entro il tetto dei 5164,57, anche in relazione a ulteriori contributi volontari al fondo operati dal lavoratore.

293 Il bonus sui contributi può abbattere lo scaglione

Se un lavoratore dipendente ha un reddito di 16mila euro annui (scaglione con aliquota di tassazione al 27%) e ha versato circa 1.500 euro di contributi a un fondo pensione il suo reddito sarà di 14.500 euro e quindi la sua nuova aliquota sarà del 23%?

La contribuzione al fondo pensione è deducibile dal reddito imponibile del lavoratore fino a concorrenza della somma di 5.164,57 euro. La deducibilità, per definizione, determina un abbattimento della base imponibile fiscale, ossia contrarie il reddito da assoggettare a tassazione. Nel caso prospettato, la

deduzione, portando il reddito da 16mila a 14.500 euro, consente effettivamente di poter rientrare nello scaglione inferiore, con conseguente tassazione ad aliquota marginale del 23 per cento. Si precisa, però, che le aliquote Irpef si applicano per scaglioni e pertanto l'aliquota del 27% si applica solo sulla parte di base imponibile eccedente i 15mila euro (e fino a 28mila euro).

294 Quando la tassazione è soltanto «parziale»

Da quest'anno i dirigenti delle aziende industriali versano il 4%, più 4% come contributo azienda. Questo in molti casi determina uno sforamento del plafond di esenzione fiscale, per cui paghiamo l'Irpef (43% di norma) sulla parte di contributi eccedente. So che la parte di rendita futura corrispondente sarà esentasse. Però sulla rendita le tasse saranno il 9-15 per cento. Per cui pago oggi il 43% per risparmiare tra 25 anni il 9-15 per cento. Ho capito bene? Se sì, che opinione devo avere di chi ha chiuso questo accordo?

La parte imponibile delle rendite future viene calcolata senza tener conto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati a imposta. Pertanto ci si troverà in presenza di una rendita tassata solo per una parte (quella corrispondente ai contributi che sono stati dedotti dal reddito).

295 Esclusa ogni ipotesi di doppia tassazione

È vero che avendo 32 anni di lavoro e scegliendo di lasciare il Tfr in azienda (con più di 50 dipendenti) si incorre nella doppia tassazione? In che cosa consiste?

Il sistema disegnato dalla riforma della previdenza complementare è stato strutturato in modo tale da escludere qualsiasi ipotesi di doppia imposizione. In particolare, il Tfr per il quale si sia manifestata l'intenzione del mantenimento in azienda (anche qualora sia materialmente gestito dall'Inps, ipotesi che ricorre quando l'impresa ha più di 49 dipendenti), continua a essere assoggettato a tassazione in base al regime della tassazione separata (secondo le regole di cui all'articolo 19 del Tuir), dunque non fa cumulo con gli altri redditi del perceptor. In estrema sintesi, questo regime prevede che il Tfr subisca una

impostazione con applicazione dell'aliquota corrispondente all'importo che risulta dividendo il suo ammontare, al netto delle rivalutazioni monetarie già assoggettate a imposta sostitutiva dell'11%, per il numero degli anni preso a base di commisurazione e moltiplicato il risultato per 12 (tassazione separata). La ritenuta così calcolata dall'azienda, per la parte di Tfr maturato dal 2001, verrà riliquidata dall'agenzia delle Entrate applicando l'aliquota media degli ultimi 5 anni del lavoratore (quasi sempre - e a volte di molto - superiore al 23%). Diversamente, le prestazioni pensionistiche complementari (sia in forma di rendita sia in forma di capitale) relative al montante maturato dal 1° gennaio 2007 (corrispondente ai contributi dedotti e al Tfr trasferito dal 2007) sono soggette a un'imposta sostitutiva pari al 15 per cento. Dopo 15 anni di iscrizione al fondo si ha diritto a un'ulteriore riduzione pari allo 0,30% per ogni anno, fino ad arrivare a una percentuale minima del 9 per cento.

296 Il cambiamento del fondo non modifica il regime

Sono iscritto a un fondo pensione negoziale e a una "assicurazione a scopo previdenziale" (Pip) dal 2002. A queste somme si applicano le nuove regole fiscali oppure no? Che cosa succede, poi, in caso di trasferimento della posizione?

La nuova normativa trova applicazione solo nei confronti delle somme versate ai fondi pensione successivamente al 1° gennaio 2007. Il cambiamento del fondo a cui devolvere la propria contribuzione complementare, ove ammesso dalla normativa vigente, non ha alcuna ripercussione sulle norme applicabili. Per la contribuzione al Pip, le regole applicabili saranno quelle nuove a patto che il Pip si adegui alla nuova disciplina (l'elenco dei Pip adeguati è disponibile su www.covip.it). Se il Pip non si adegua le disposizioni applicabili restano, in base all'art. 23 comma 1 del Dlgs 252/05 quelle previgenti.

297 Come funziona lo spartiacque del 1° gennaio 2007

Sono iscritto al fondo Previp da prima del '93. Quale sarà il regime fiscale delle prestazioni: fino al 31 dicembre 2006, sia in caso di riscatto del capitale al 100% sia in caso di rendita? E dal 1° gennaio 2007, sia in caso di riscatto che di rendita?

Per i "vecchi iscritti ai vecchi fondi", ossia coloro che

risultano iscritti prima del 29 aprile 1993 ai fondi pensionistici istituiti prima del 15 novembre 1992, sono state previste due discipline: la prima per i montanti delle prestazioni accumulate al 31 dicembre 2006 e la seconda per i montanti delle prestazioni accumulate dopo il 1° gennaio 2007. Per i montanti delle prestazioni accumulate al 31 dicembre 2006 si applica il regime tributario vigente fino a quella data. In particolare, per le erogazioni in forma di capitale resta ferma la tassazione separata con determinazione dell'aliquota con le modalità previste per il Tfr. A differenza del passato, però, la tassazione operata sulle prestazioni non sarà più riliquidata dall'amministrazione finanziaria, con la conseguenza che quella determinata risulterà l'imposta definitiva. Per le erogazioni sotto forma di rendita, la tassazione avverrà in modo progressivo, dato che le somme percepite a titolo di rendita sono classificabili tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, ma al netto della parte di rendita corrispondente ai contributi non dedotti e ai redditi già tassati. Per i montanti delle prestazioni accumulate dal 1° gennaio 2007, si prevede un regime opzionale. Infatti, se in via automatica si applica anche per queste somme il regime previgente, su opzione dell'iscritto è possibile applicare le nuove regole (massimo 50% in capitale), e quindi tassazione sostitutiva del 15% riducibile fino al 9% con 35 anni di contribuzione al fondo. Ai vecchi iscritti ai vecchi fondi è consentito richiedere la liquidazione dell'intera prestazione sotto forma di capitale, ma in questo caso il regime applicabile è sempre e comunque quello previgente.

298 Il Fisco premia la permanenza nel fondo

Posso versare il mio Tfr ai fondi aperti o ai Pip deducendo attraverso il 730 al massimo il 12 per cento. Ma quando andrò in pensione questo ammontare dedotto lo devo restituire allo Stato?

Il Tfr si trasferisce a qualunque forma pensionistica complementare (fondi chiusi, aperti o Pip) senza scontare imposte al momento del trasferimento e senza concorrere al computo dei contributi deducibili. Peraltro, i contributi (a carico del lavoratore e del datore di lavoro) sono deducibili dal reddito complessivo entro l'unico limite di 5.164,57 € annui (il limite del 12% era valido sino al 31 dicembre 2006). Il Tfr trasferito e i contributi dedotti saranno tassati al momento dell'erogazione di una prestazione di previdenza complementare con aliquote agevolate dal 15 al 9% in relazione al periodo di permanenza alla forma pensionistica.

Il regime fiscale

La sintesi

I contributi

Sia i contributi versati dal lavoratore sia quelli versati dal datore di lavoro, nel limite di 5.164,57 euro l'anno, non concorrono a formare la base imponibile del lavoratore. La deduzione è limitata ai soli contributi e non è estesa al conferimento del Tfr, perché il Tfr trasferito al fondo pensione non entra, al momento del trasferimento, nella disponibilità del lavoratore e, quindi, non concorre a formare il suo reddito

Le rendite

Le rendite finanziarie degli accantonamenti effettuati al fondo pensione e gestiti dal fondo stesso vengono tassate con un'aliquota fissa dell'11% in capo al fondo

Le prestazioni pensionistiche

Le prestazioni pensionistiche, erogate sotto forma di capitale o di rendita, sono tassate con un'aliquota sostitutiva del 15%, che si riduce dello 0,30% per ogni anno di adesione ai fondi pensione che eccede il 15esimo. La riduzione massima è del 6 per cento. Quindi, dal 36esimo anno di adesione al fondo l'aliquota applicabile sarà del 9 per cento

Le anticipazioni

Sull'anticipo concesso per spese sanitarie, al netto dei redditi già assoggettati a imposta, il fondo applica una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno di adesione al fondo che eccede il 15esimo, fino ad applicare l'aliquota minima del 9 per cento. Mentre sugli anticipi concessi per acquistare o ristrutturare la prima casa e per «ulteriori esigenze» si applica una ritenuta a titolo d'imposta del 23%

I riscatti

Le somme riscattate nei casi previsti dalla legge (disoccupazione per almeno 12 mesi, mobilità o cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, invalidità permanente con riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo) sono assoggettate a imposizione con una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno di adesione al fondo che eccede il 15esimo, fino a un minimo del 9 per cento. Mentre alle somme riscattate nei casi diversi previsti negli statuti e nei regolamenti dei fondi si applica una ritenuta a titolo d'imposta del 23 per cento

La tassazione del Tfr

Le somme che restano in azienda (che saranno liquidate interamente al termine del rapporto di lavoro) saranno sottoposte a una tassazione separata che non potrà essere inferiore al 23% e che, nella maggior parte dei casi, varierà dal 27 al 35 per cento

Dall'assunzione ai moduli, fino ai versamenti all'Inps

Maria Rosa Gheido

Le scelte dei lavoratori sulla destinazione del trattamento di fine rapporto fanno scattare una serie di adempimenti per i datori di lavoro.

Verso la scelta

I nuovi adempimenti del datore partono dal momento in cui assume un dipendente: l'azienda sarà infatti tenuta a informarsi sulle scelte fatte (o non fatte) dal lavoratore durante i precedenti rapporti. E se il lavoratore comunica di non aver scelto, il datore dovrà informarlo sulle opzioni e sulle conseguenze, in particolare in caso di mancata scelta. L'informativa dovrà essere resa all'inizio del rapporto e ripetuta, se il lavoratore non si è ancora espresso, 30 giorni prima della scadenza del semestre dalla data di assunzione. Il datore dovrà poi mettere a disposizione del neoassunto i moduli Tfr1 o Tfr2, sottoscriverli per ricevuta, consegnarne una copia sottoscritta al dipendente e conservarli.

Se il lavoratore comunica di aver già espresso la propria scelta, il datore deve procedere di conseguenza.

L'opzione per il secondo pilastro

Se il lavoratore decide di destinare il Tfr a un fondo pensione, il datore deve versare al fondo indicato il Tfr che matura dalla data della scelta. I versamenti di Tfr al secondo pilastro non potranno però partire prima del 1° luglio 2007. La previsione vale sia per i dipendenti già in azienda al 31 dicembre 2006 sia per i neoassunti nel primo semestre del 2007. L'importo del Tfr da versare per le mensilità che precedono luglio 2007 è rivalutato, secondo i criteri stabiliti dall'articolo 2120 del Codice civile, in base al tasso d'incremento del Tfr applicato al 31 dicembre 2006, rapportato al periodo che intercorre tra la data di scelta e il 30 giugno 2007.

A regime, le quote destinate alla previdenza complementare dai neoassunti dovranno essere versate dal mese successivo a quello della scelta (espressa o tacita), con la periodicità stabilita dai fondi.

L'adempimento potrebbe essere piuttosto impegnativo per le aziende se, come può accadere, i lavoratori scelgono fondi diversi, con differenti sca-



SU INTERNET

Questo inserto

Da domani, 27 marzo, questo inserto — «Tfr e fondi pensione» — potrà essere acquistato sul sito del Sole-24 Ore al costo di 2 euro



www.ilsole24ore.com/tfr

Le quote di Tfr ai fondi andranno trasferite dal 1° luglio

A regime i contributi dei neoassunti saranno versati dal mese dopo la scelta

denze e modulistica. Così come sono state dettate linee guida per omogeneizzare regolamenti e statuti e quindi facilitare la scelta di adesione ai fondi, sarebbe auspicabile che anche i modelli per i versamenti ai fondi fossero omogenei, per rendere meno complessa la gestione posta a carico dei datori di lavoro.

Il fondo di Tesoreria Inps

I datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti devono versare al «Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto» le quote di Tfr che i lavoratori hanno scelto di mantenere in azienda. Si tratta di un fondo di Tesoreria, con il quale l'Erario finanzierà una serie di interventi pubblici. Il fondo garantisce ai dipendenti del settore privato la liquidazione del Tfr per la quota corrispondente ai versamenti effettuati dall'azienda. Al fondo devono essere versate mensilmente le quote di Tfr mature e non destinate dai dipendenti al secondo pilastro, al netto del contributo dello 0,50% posto a carico dei lavoratori dall'articolo 3, ultimo comma, della legge 297/82.

Il limite dimensionale delle aziende è calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori dipendenti in forza nel 2006, a prescindere dalla forma contrattuale e dall'orario di lavoro, compresi i lavoratori non destinatari delle disposizioni dell'articolo 2120 del Codice civile. I dipendenti assenti non entrano nel conto solo se è stata effettuata un'assunzione in sostituzione. I lavoratori a tempo parziale sono calcolati in base all'orario effettivamente svolto rispetto a quello pieno previsto dal contratto collettivo. Per le aziende che iniziano l'attività successivamente vale la media dell'anno in cui l'attività è iniziata.

Per i lavoratori che nel semestre 1° gennaio-30 giugno 2007 decidono di lasciare il Tfr in azienda, il versamento sarà effettuato dal mese successivo a quello in cui è stata espressa l'opzione, per un importo pari alle quote di Tfr mature dal 1° gennaio 2007 maggiorate delle rivalutazioni, se riferite a mensilità

che precedono quella dell'opzione. La rivalutazione si effettua in ragione del tasso di incremento del Tfr applicato al 31 dicembre 2006, rapportato al periodo intercorrente tra la data di scelta e il 30 giugno 2007. E, per i lavoratori già in azienda al 31 dicembre 2006, non è dovuto il versamento al fondo del Tfr maturato dal 1° gennaio 2007 al momento della scelta di aderire (espressamente o tacitamente) a un fondo pensione con tutto il Tfr maturando.

Anche se passa al fondo di Tesoreria, il Tfr conserva la natura di retribuzione differita, sulla quale potranno essere chieste le anticipazioni previste dall'articolo 2120 del Codice civile. E il referente, per le anticipazioni e per la liquidazione resta il datore che corrisponderà la parte di Tfr accantonata in azienda e le quote già versate all'Inps, compensandole con i contributi dovuti. In particolare, la compensazione delle somme liquidate dovrà essere effettuata, in via prioritaria, con le quote di Tfr mensili dovute al fondo di Tesoreria. Se queste fossero insufficienti, le liquidazioni possono essere compensate con i contributi dovuti complessivamente, in quel mese, agli enti previdenziali. Se l'incapienza permane, non potrà esservi una denuncia contributiva chiusa a credito del datore di lavoro per la compensazione; quindi, il datore dovrà comunicare all'Inps l'importo del Tfr ancora dovuto dal fondo e l'Istituto, entro 30 giorni, provvederà a erogarlo.

Gli ulteriori adempimenti

I datori di lavoro dovranno integrare le denunce individuali, indicando i lavoratori che, al 31 dicembre 2006, hanno aderito a un fondo al quale versano l'intero Tfr, le informazioni sulle scelte effettuate esplicitamente dal lavoratore con i moduli Tfr1 o Tfr2, o con modalità tacite, gli importi delle quote che si versano e delle correlate prestazioni.

Al versamento all'Inps delle quote di Tfr si applicano le disposizioni in materia di accertamento e riscossione dei contributi obbligatori: saranno sanzionati gli omessi o tardivi versamenti e gli importi non versati potranno anche essere iscritti a ruolo.

Gli obblighi delle aziende

Domande&Risposte

299

In quali casi il Tfr va al fondo di Tesoreria

In quali casi il Tfr va al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps?

Il Tfr dei lavoratori assunti nelle aziende con almeno 50 dipendenti (calcolati come media annuale del 2006) viene versato al fondo di Tesoreria nei casi in cui tali lavoratori decidano di mantenere il proprio Tfr (in tutto o in parte) in azienda. Il Tfr viene versato al fondo di Tesoreria con decorrenza 1° gennaio 2007 per i lavoratori già assunti a tale data e dalla data di assunzione per i neoassunti al 1° gennaio 2007. Confluisce al fondo anche il Tfr maturato tra la data di assunzione e quella di scelta di adesione a previdenza complementare da parte dei lavoratori neoassunti al 1° gennaio 2007.

300

Sarà l'Inps a gestire il trattamento

In caso di versamento del Tfr al fondo di Tesoreria, per mancato conferimento del Tfr a una forma pensionistica complementare in un'azienda con almeno 50 dipendenti, che cosa cambia rispetto alla situazione attuale?

Cambia soltanto il soggetto che gestisce il Tfr maturando che non è più l'azienda, ma l'Inps per conto dello Stato. Tutto il resto non subisce alcuna modifica e continua a essere disciplinato dalle regole attuali.

301

I rapporti del dipendente rimangono con l'impresa

Se il Tfr è versato al fondo di Tesoreria, a chi si deve presentare la richiesta di

liquidazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro o in caso di anticipazione?

La richiesta deve essere presentata come di consueto al datore di lavoro anche per quel che riguarda il Tfr versato all'Inps. Il datore di lavoro, infatti, si sostituisce al fondo di Tesoreria per quel che concerne l'adempimento degli obblighi nei confronti del lavoratore salvo poi conguagliare quanto anticipato con i versamenti contributivi riferiti allo stesso mese in cui è stato liquidato il Tfr.

302

Il primo versamento ai fondi sarà fatto a inizio luglio

In che data deve essere effettuato il primo versamento del Tfr maturando alle forme pensionistiche complementari (collettive o individuali)?

Nel caso di un lavoratore già assunto al 31 dicembre 2006, in data 1° luglio 2007 anche per il Tfr riferito al periodo compreso tra la data di adesione e il 30 giugno 2007. Ciò vale anche per i lavoratori assunti nel primo semestre 2007 mentre a regime il versamento dovrà essere effettuato dal mese successivo a quello della scelta.

303

La giusta periodicità delle contribuzioni

Con quale periodicità devono essere effettuati i versamenti del Tfr maturando alle forme pensionistiche complementari?

Con la periodicità prevista dalle regole stabilite:
a) dalle fonti istitutive per i fondi negoziali e per le adesioni collettive ai fondi aperti;
b) dai regolamenti per quel che concerne le adesioni individuali ai fondi aperti o alle polizze assicurative con finalità previdenziale.

304

Il trasferimento in Tesoreria avverrà mensilmente

Con quale periodicità devono essere effettuati i versamenti del Tfr maturando al fondo di Tesoreria?

Mensilmente.

305

Nessun aiuto dell'azienda nella busta paga

Nel caso in cui un lavoratore dipendente non si iscriva al fondo pensione, ha diritto ad avere in busta paga quanto stabilito a carico dell'impresa nell'accordo per la previdenza complementare?

No. L'obbligo contributivo delle somme stabilite per la previdenza complementare è assunto dalle imprese unicamente nei confronti dei lavoratori che si iscrivono al fondo e che versano la propria contribuzione.

306

Il criterio per il calcolo dei 50 dipendenti

Sono il responsabile amministrativo di un'azienda che nel 2006 conta, facendo il calcolo dei dipendenti in base alla durata del rapporto di lavoro sui giorni di calendario, 49,78 dipendenti. Il risultato viene arrotondato ai 50? In quale fascia rientriamo: sopra o sotto i 50 dipendenti?

Il decreto attuativo del 30 gennaio 2007 prevede che sono tenuti al versamento al fondo Tesoreria dell'Inps i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti. Lo stesso decreto dispone che il limite dimensionale viene calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006. La media calcolata dal lettore non deve essere arrotondata e si colloca, quindi, al di sotto della soglia dei 50 addetti. A tal fine, ricordiamo che il datore di lavoro dovrà rilasciare all'Inps apposita dichiarazione.

307

Lo spartiacque degli addetti nelle nuove aziende

Per le aziende che iniziano l'attività successivamente al 31 dicembre 2006 il decreto stabilisce che per calcolare il limite dei 50

addetti devo prendere a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività. Come posso stabilire una media annuale se non ho un anno da prendere come riferimento?

La media annuale a cui si riferisce deve essere calcolata al 31 dicembre dell'anno di inizio attività. Come conseguenza pratica l'effettiva conoscenza della dimensione occupazionale avverrà a fine anno. Il contributo al fondo Inps sarà dovuto a partire dal periodo di paga nel corso del quale si raggiunga il limite dei 50 addetti. A fine anno, qualora la forza occupazionale risulti pari o superiore al limite dei 50 addetti le aziende sono tenute a versare il Tfr all'Inps anche con riferimento ai mesi precedenti a partire, ovviamente, dalla data di inizio dell'attività. Se invece, a fine anno, il limite dei 50 addetti non è stato superato si potrà effettuare il recupero delle somme versate con le operazioni di conguaglio di fine anno.

308

Niente arrotondamenti né per difetto né per eccesso

La media riferita all'organico aziendale deve essere arrotondata? Se questa corrisponde ad esempio a 49,80 unità, deve intendersi 49 oppure 50?

Ai fini del calcolo del limite dimensionale delle 50 unità non si effettuano arrotondamenti né per difetto né per eccesso.

309

La media occupazionale si cristallizza al 2006

Alla media occupazionale 2006 concorrono anche i licenziati in corso d'anno? Se nel 2006 si superano i 49 dipendenti, nel 2007 il Tfr maturando destinato a rimanere in azienda viene versato all'Inps; se nel 2007 si rimane sotto i 49 dipendenti, nel 2008 non si versa più? Fino a quando il Tfr maturando che i dipendenti scelgono che rimanga in azienda deve essere versato all'Inps?

Relativamente alle aziende in attività alla data del 31 dicembre 2006, il decreto ministeriale 30 gennaio 2007 fa esclusivo riferimento alla media dei dipendenti in forza nell'anno 2006. Pertanto, gli eventuali incrementi, o decrementi, di organico negli anni successivi non determinano alcun cambiamento rispetto all'obbligo di destinazione del Tfr non trasferito alla previdenza integrativa, così come determinato nell'anno 2006. Poiché, infine, occorre

riferirsi alla media occupazionale dell'anno 2006, i dipendenti cessati andranno computati in relazione al periodo di durata del loro rapporto.

310 Il lavoratore part-time vale in proporzione all'orario

Che cosa succede se l'organico aziendale segue fasi collegate all'andamento della produzione passando, ad esempio, da 35 a 60 dipendenti e viceversa?

Per calcolare gli occupati occorre fare riferimento alla media dei dipendenti dell'anno 2006 (1° gennaio-31dicembre 2006). Rientrano nel calcolo tutti i lavoratori in forza con vincolo di subordinazione: contratti a tempo indeterminato, di apprendistato, di inserimento, di telelavoro, a domicilio, intermittente, di lavoro ripartito. I lavoratori part-time sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. I lavoratori a tempo determinato vanno considerati in proporzione all'attività svolta nell'anno. Per le aziende che iniziano l'attività successivamente al 31 dicembre 2006, la media da considerare è quella dell'anno solare di inizio attività. Una volta determinata la media annua, la stessa rimane valida per tutto il periodo interessato, a nulla rilevando le oscillazioni della forza aziendale.

311 Il conteggio va fatto sulla singola azienda

Nel caso di un'azienda con meno di 50 lavoratori ma controllata da un'altra azienda che ha più di 49 lavoratori, il conteggio del limite dei 49 dipendenti per il trasferimento del Tfr alla Tesoreria Inps va fatto con riferimento alla singola azienda oppure al gruppo?

La norma parla di "datori di lavoro...che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti" (articolo 1, comma 5, decreto interministeriale del 30 gennaio 2007). Il conteggio deve essere fatto in capo alla singola azienda, sempre che questa sia un soggetto giuridico autonomo, ancorché collegata a una capogruppo.

312 Anche il lavoratore a domicilio entra nel limite dimensionale

I lavoratori a domicilio sono inclusi nel

calcolo della media annuale dei 50 dipendenti in forza al 2006? Esempio: ditta con 45 dipendenti lavoratori interni assunti a tempo indeterminato più 10 dipendenti lavoratori a domicilio. Per questa azienda scatta l'obbligo di versamento del Tfr al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps?

Si. Infatti nel limite dimensionale devono essere computati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario di lavoro, inclusi quelli non destinatari delle disposizioni di cui all'articolo 2120 del Codice civile (lavoratori non destinatari del Tfr).

313 Nessuna deroga per le aziende con meno di 15 addetti

Oltre alla distinzione tra aziende con più o meno di 50 dipendenti, è prevista una disciplina diversa per le aziende che ne hanno meno di 15? In quest'ultimo caso, nessuna scelta va fatta e tutto rimane come prima, cioè il Tfr resta in azienda?

Non esiste alcuna distinzione fra le aziende che hanno meno o più di 15 dipendenti. L'unico discriminante è tra aziende con almeno 50 addetti o con meno di 50 addetti. La scelta relativa alla destinazione del Tfr va comunque fatta dal lavoratore. Se il lavoratore vuole che il Tfr resti in azienda deve esprimere in tal senso la propria volontà. In mancanza di scelta (modalità tacita) il datore di lavoro dovrà trasferire il Tfr alla forma pensionistica collettiva ovvero in mancanza al fondo di previdenza integrativo istituito presso l'Inps (FondInps).

314 L'obbligo di erogare il Tfr resta in capo all'impresa

Un dipendente cessa il rapporto di lavoro a febbraio 2007. Non ha fatto alcuna scelta sulla destinazione del fondo. Il Tfr di gennaio e febbraio va corrisposto al dipendente?

Sì. Il soggetto obbligato alla corresponsione del Tfr rimane il datore di lavoro.

315 Niente più contributo al fondo di garanzia

A seguito del conferimento del Tfr ai fondi di previdenza o al datore di lavoro, il regime

precedente di versamento sul Tfr del contributo di solidarietà Inps per di garanzia dei Tfr non corrisposti dalle aziende rimane inalterato o a seguito degli sgravi per le aziende anche il contributo di solidarietà viene eliminato?

Il datore di lavoro è esonerato con decorrenza dal 1° gennaio 2007 dal versamento del contributo al fondo garanzia del Tfr nella stessa misura percentuale del trattamento di fine rapporto conferito alla previdenza complementare e, per le aziende con almeno 50 addetti, al fondo Inps istituito dalla Finanziaria 2007. Il beneficio è quindi diverso da azienda ad azienda.

316 La sorte del trattamento per le cessazioni di inizio 2007

Ai lavoratori cessati tra il 1° gennaio 2007 e il 30 giugno 2007, non iscritti a fondi di previdenza complementare e che non si sono ancora espressi, come deve essere gestito il Tfr maturato in tale periodo? In particolare: va pagato comunque al lavoratore oppure non va pagato in attesa di sapere come vada gestita la quota maturata dal 1° gennaio 2007 nei confronti dei cessati sopra citati?

Il momento dal quale l'azienda è tenuta a dare seguito alle scelte operate dal lavoratore sulla destinazione del Tfr, ai fini della previdenza complementare, è quello nel quale riceve la modulistica o quello successivo relativo alla scadenza del termine semestrale in cui si manifesta il silenzio. Poiché il diritto del lavoratore al pagamento del Tfr sorge immediatamente, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda non ne può procrastinare il termine in attesa di decisioni future. Di conseguenza nel caso descritto dal lettore si dovrà procedere con le consuete modalità al pagamento del Tfr.

317 La «transizione» consente la liquidazione senza opzione

Ai dipendenti che hanno un contratto a termine inferiore ai tre mesi e cessano il rapporto di lavoro il 30 aprile 2007, con inizio il 16 febbraio 2007, posso già liquidare il Tfr anche in assenza di destinazione dello stesso da parte loro?

Il lavoratore, che cessa il rapporto di lavoro nel "periodo di transizione" (1° gennaio-30 giugno 2007) senza avere ancora manifestato a chi conferire il

proprio Tfr, ha diritto alla liquidazione dello stesso Tfr da parte del datore di lavoro.

318

Il maturato fino all'opzione rimane in azienda

Per i dipendenti già occupati al 31 dicembre 2006 che (entro il termine del 30 giugno 2007) esprimono la scelta di destinare il Tfr a una forma di previdenza complementare, come viene gestito il Tfr maturato nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il mese in cui viene inviato il modulo di scelta al datore di lavoro: sarà versato al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps oppure resterà normalmente in azienda come il Tfr maturato fino al 31 dicembre 2006?

In via preliminare occorre osservare che il trasferimento al fondo di Tesoreria Inps interessa soltanto le aziende con almeno 50 addetti. Occorre poi verificare, con riferimento al lavoratore, se viene trasferito il Tfr maturato del periodo semestrale interamente o parzialmente. Per i dipendenti delle aziende dimensionalmente interessate, con rapporto di lavoro in essere al 31 dicembre 2006, che conferiscono a decorrere da una data compresa tra il 1° gennaio 2007 e il 30 giugno 2007 l'intero Tfr maturando (questo sembrerebbe il caso prospettato) a forme pensionistiche complementari, non è dovuto alcun versamento al fondo di Tesoreria (il Tfr maturato fra il 1° gennaio e la data di opzione per il fondo pensione resta materialmente in azienda).

319

Obbligatoria l'informativa sulla scelta di destinazione

Il datore di lavoro con meno di 50 dipendenti è obbligato a consegnare ai dipendenti l'informativa relativa all'articolo 8, comma 8 del decreto legislativo 252/2005?

Si. Lo scopo dell'informativa è quello di consentire ai lavoratori una scelta consapevole in merito alla devoluzione del Tfr alla previdenza complementare e renderli edotti degli effetti derivanti dalla mancata manifestazione delle proprie preferenze. La norma, pertanto, impone ai datori di lavoro in genere, indipendentemente dal numero dei lavoratori in forza, di fornire una adeguata informativa sulle diverse scelte possibili, nonché sulla forma alla quale il Tfr sarà destinato in assenza di manifestazione esplicita di volontà nei termini.

320

Il regime previsto per gli stagionali

Nel periodo maggio-giugno di ogni anno in una azienda del settore turistico assumo solo lavoratori stagionali (meno di 15). All'atto dell'assunzione non so se la stagione turistica durerà esattamente tre mesi oppure quattro mesi. Possono i lavoratori non effettuare alcuna scelta fino al licenziamento, e quindi lasciare il Tfr in azienda?

Premesso che la scelta inerente alla destinazione del Tfr non deve essere ripetuta a ogni rapporto di lavoro, si possono avere diverse ipotesi.

1. Il lavoratore ha in corso, al 31 dicembre 2006, un rapporto di lavoro. Egli deve scegliere la destinazione del suo Tfr entro il 30 giugno 2007. Nel caso di cessazione del rapporto prima di detto semestre, al lavoratore sarà corrisposto il Tfr. Se, invece, egli sceglie di conferire il Tfr ad un fondo previdenziale, scatta l'irreversibilità della scelta e, quindi, eventuali nuovi datori di lavoro dovranno conferire il Tfr al fondo scelto dal lavoratore o al fondo negoziale previsto dal Ccnl, in caso di trasferimento della posizione.

2. Il lavoratore assunto dal 1° gennaio 2007, invece, deve esercitare l'opzione entro sei mesi dall'assunzione. E' evidente che, se il rapporto di lavoro termina prima dei sei mesi, e il lavoratore non aveva già scelto di destinare il Tfr alla previdenza complementare, né con modalità tacite, né esplicite (in quanto o non lavorava alla data del 31 dicembre 2006 o, comunque, non è stato occupato per almeno sei mesi), riceverà normalmente il Tfr dal datore di lavoro e procrastinerà la sua scelta nel successivo, eventuale, rapporto di lavoro.

3. In ogni caso, se il lavoratore sceglie di mantenere il regime di Tfr, tale opzione sarà sempre valida, fino ad un'eventuale adesione esplicita alla previdenza complementare. Qualora sia occupato da datori di lavoro con almeno 50 dipendenti, ed il rapporto di lavoro sia di durata superiore ai tre mesi, il Tfr dovrà essere versato, dal datore di lavoro, al fondo Tesoreria Inps. Il lavoratore, comunque, riceverà normalmente la propria liquidazione dal datore di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

321

Trasferimento a doppia velocità per vecchi addetti e neoassunti

In un'azienda con più di 50 addetti un

dipendente aderisce al fondo ad aprile (decorrenza maggio): il Tfr da gennaio ad aprile resta in azienda come il fondo al 31 dicembre 2006 o va versato al fondo di Tesoreria Inps come per i dipendenti che hanno esplicitamente scelto di mantenere il Tfr in azienda?

Per il lavoratore che già lavorava al 31 dicembre 2006, che ha manifestato di voler conferire espressamente a un fondo pensione l'intero Tfr maturando, le quote maturate sino al mese in cui è stata espressa l'opzione (nel caso prospettato 1° gennaio 2007-30 aprile 2007), restano presso il datore di lavoro a prescindere dal numero di dipendenti. Per chi inizia a lavorare dopo il 1° gennaio 2007, invece, il Tfr dei mesi precedenti la scelta viene versato al fondo Tesoreria se il datore di lavoro ha almeno 50 dipendenti.

322

Versamento dal mese dopo la consegna del Tfr1

In un'azienda con più di 49 dipendenti se un addetto in forza al 31 dicembre 2006 effettua con il modello Tfr1 la scelta esplicita per il mantenimento del Tfr in azienda in data 5 febbraio 2007, entro quale data deve essere versato il Tfr al fondo di Tesoreria presso l'Inps?

Il datore versa al fondo di Tesoreria presso l'Inps a partire dal mese successivo alla consegna del modello Tfr1 per un importo corrispondente alla quota di Tfr maturata a decorrere dal 1° gennaio 2007, maggiorata delle rivalutazioni riferite alle mensilità che precede quella dell'effettivo versamento.

323

Garantita la rivalutazione del fondo di Tesoreria

Per le aziende con più di 49 dipendenti il datore di lavoro deve versare il Tfr maturando al fondo di Tesoreria. La rivalutazione prevista dall'articolo 2120 del Codice civile da chi è "garantita"? E' lo stesso datore di lavoro che la deve versare al fondo?

La rivalutazione del fondo Tfr prevista dall'articolo 2120 è garantita. E non potrebbe essere altrimenti in quanto il versamento al fondo Tesoreria dell'Inps non cambia la natura del Tfr. Il datore di lavoro continuerà a rivalutare la quota di fondo dallo stesso detenuta fino al 31 dicembre 2006 altrettanto farà l'Inps per le quote maturande dal gennaio 2007 e versate al fondo di Tesoreria.

Gli obblighi delle aziende

La sintesi

✓ I DOVERI DI INFORMAZIONE

Vecchi assunti

Il datore di lavoro deve informare i dipendenti già in azienda al 31 dicembre 2006 sulle possibili destinazioni del Tfr e sulle conseguenze delle scelte e della non scelta. Il datore deve poi consegnare ai vecchi assunti il modello Tfr1. Se il lavoratore non si esprimerà, l'informativa dovrà essere ripetuta 30 giorni prima della scadenza dei sei mesi a disposizione per scegliere

Nuovi assunti

Il datore di lavoro che assume un nuovo dipendente deve informarsi sulle scelte circa la destinazione del Tfr fatte o no dal neoassunto durante i precedenti rapporti di lavoro. Se il lavoratore comunica di non aver scelto, il datore deve informarlo sulle opzioni e sulle conseguenze, in particolare in caso di silenzio assenso, e consegnare al neoassunto il modello Tfr2. Se il lavoratore non si esprimerà, l'informativa dovrà essere ripetuta 30 giorni prima della scadenza dei sei mesi

✓ I VERSAMENTI E LE EROGAZIONI

Il Tfr al fondo pensione

Se il lavoratore decide di destinare il Tfr a un fondo pensione, il datore di lavoro deve versare al fondo scelto il Tfr che matura dalla data della scelta. I versamenti non possono però concretamente partire prima del 1° luglio 2007

Il Tfr nelle aziende con più di 50 dipendenti

I datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti devono versare mensilmente al fondo di Tesoreria gestito dall'Inps le quote di Tfr che i lavoratori hanno deciso di lasciare in azienda

Anticipazione e liquidazione nel fondo di Tesoreria

Anche se il Tfr del lavoratore passa al fondo di Tesoreria, le anticipazioni e la liquidazione dell'intera somma accumulata vengono pagate dal datore di lavoro che compenserà i versamenti con i contributi dovuti agli enti previdenziali

✓ GLI ALTRI ADEMPIMENTI

Le denunce individuali

I datori di lavoro dovranno integrare le denunce individuali, indicando i lavoratori che, al 31 dicembre 2006, hanno aderito a una forma di previdenza complementare alla quale versano l'intero Tfr, le informazioni sulle scelte effettuate esplicitamente dal lavoratore con i moduli Tfr1 o Tfr2, o con modalità tacite, gli importi delle quote che si versano e delle correlate prestazioni

ANCHE SUL TFR PUOI CONTARE SU UN AIUTO REALE.

Noi di Reale Mutua siamo al tuo fianco in tutte le scelte importanti. Con soluzioni affidabili come il Fondo Pensione Teseo e con uno specialista che ti aiuterà in tema di previdenza complementare.

Vicinanza, impegno, competenza: da 180 anni sono questi i valori di Reale, gli stessi che ritrovi anche nei nostri prodotti. Come Teseo, il fondo pensione aperto che comprende solo investimenti etici, rispondenti a criteri di responsabilità sociale e ambientale. Teseo consente di scegliere tra 4 diverse linee di gestione e 2 profili di investimento programmati, per venire incontro a tutte le esigenze di previdenza; inoltre offre sia all'azienda sia al lavoratore i benefici fiscali dei fondi pensione. E Reale Mutua ti dà qualcosa in più: l'essere una società mutua, caratteristica che ci rende particolarmente attenti agli interessi dei nostri assicurati. Un vantaggio davvero Reale.

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari. Prima dell'adesione leggere la nota informativa. Puoi consultare la nota informativa e il regolamento presso le agenzie Reale Mutua Assicurazioni e su www.realemutua.it e www.fondoteseo.com

Per trovare l'agente Reale Mutua più vicino a te, consulta l'elenco telefonico o vai sul sito www.realemutua.it

**REALE
MUTUA**
ASSICURAZIONI

Parte del tuo mondo.

TFR

Per un futuro sereno è di fondamentale importanza
dotarsi di una copertura previdenziale
integrativa della pensione di base.

Impegnare oggi il proprio TFR non incide sulle attuali condizioni
di vita ed è un'opportunità per avere adeguate
forme di rendita domani.

Un'informazione chiara e dettagliata è essenziale
per orientarsi e operare la scelta migliore
per la propria situazione.

*Scegliere oggi
pensando al domani*

C'è tempo fino al 30 giugno 2007