

## **RIFORMA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

DESTINAZIONE DEL “TFR” MATURANDO A PARTIRE DALL’01.01.2007 IN APPLICAZIONE DELL’ART. 8 –  
COMMA 8 – DEL DECRETO LEGISLATIVO 5 DICEMBRE 2005 N. 252

### **NOTA INFORMATIVA OBBLIGATORIA PER I LAVORATORI DIPENDENTI**

Ogni lavoratore del settore privato dovrà decidere sulla destinazione del proprio TFR maturando a partire dal 1° gennaio 2007.

Da questa data e fino al 30.06.2007, oppure entro sei mesi dall’assunzione se questa è successiva al 31.12.2006, ogni dipendente dovrà decidere in maniera consapevole sulle due seguenti possibilità:

1. destinazione del proprio TFR maturando ad un fondo pensione;
2. mantenimento del proprio TFR maturando presso il proprio datore di lavoro.

La decisione di destinare il proprio TFR maturando al fondo pensione è irreversibile e non potrà più essere modificata. Il dipendente, durante la sua occupazione, conserva il diritto di trasferimento della sua posizione ad altro fondo pensione.

Il mantenimento del proprio TFR maturando presso l’azienda è invece revocabile ed il lavoratore potrà in ogni momento modificare la sua scelta decidendo di conferire il proprio TFR maturando ad un fondo pensione.

L’opzione per il mantenimento del proprio TFR maturando presso il datore di lavoro comporta l’accantonamento dello stesso TFR presso l’azienda che provvederà a liquidare quanto maturato al termine del rapporto di lavoro. Solo le aziende che occupano più di 50 dipendenti avranno l’obbligo di trasferire il TFR maturando al Fondo gestito dall’INPS. Si evidenzia peraltro che il dipendente non subirà alcuna conseguenza per questo passaggio in quanto il totale del TFR maturato alla fine del suo rapporto di lavoro gli verrà regolarmente liquidato.

Nel caso in cui il dipendente non esprima alcuna scelta sulla destinazione del proprio TFR maturando entro il 30 giugno 2007, sarà applicata dal datore di lavoro la formula del “silenzio-assenso”. Questo significa che il TFR maturando verrà trasferito al fondo pensione negoziale o al fondo pensione definito dall’accordo aziendale.

Per quest’ultimo caso il datore di lavoro è obbligato ad informare espressamente il lavoratore sull’accordo aziendale citato. Qualora vi siano più fondi pensione sottoscritti dall’azienda, l’ordine di trasferimento sarà il seguente:

1. fondo pensione definito con accordo aziendale;
2. fondo pensione a cui siano iscritti il maggior numero dei dipendenti dell’azienda;
3. fondo pensione gestito dall’INPS, cosiddetto fondo residuale, nel caso in cui l’azienda non abbia sottoscritto alcun fondo pensione e conseguentemente non vi siano dipendenti iscritti.

Il Fondo nazionale di riferimento previsto dal nostro CCNL è il Previfonder.

Si espongono qui di seguito cinque categorie di lavoratori per le quali diversi sono gli impegni ai fini della destinazione del TFR maturando:

#### 1^ categoria

dipendenti iscritti alla previdenza obbligatoria (INPS) prima del 29 aprile 1993 e che aderiscono ad un fondo pensione alla data del 31 dicembre 2006 e che alla stessa data non versavano il TFR.

#### 2^ categoria

dipendenti iscritti alla previdenza obbligatoria (INPS) prima del 29 aprile 1993 e che aderiscono ad un fondo pensione alla data del 31 dicembre 2006 e che alla stessa data versavano solo una percentuale del TFR.

#### 3^ categoria

dipendenti iscritti alla previdenza obbligatoria (INPS) prima del 29 aprile 1993 e che non aderiscono ad un fondo pensione alla data del 31 dicembre 2006.

#### 4^ categoria

dipendenti iscritti alla previdenza obbligatoria (INPS) dopo il 29 aprile 1993 e che aderiscono ad un fondo pensione alla data del 31 dicembre 2006

#### 5^ categoria

dipendenti iscritti alla previdenza obbligatoria (INPS) dopo il 29 aprile 1993 e che non aderiscono ad un fondo pensione alla data del 31 dicembre 2006.

I lavoratori che si collocano nella 1^ e 2^ categoria dovranno comunicare entro il 30 giugno 2007 al proprio datore di lavoro la loro opzione sulla destinazione del 100% del TFR (1^ categoria) o della percentuale rimanente (2^ categoria) al fondo pensione complementare al quale sono iscritti (non possono essere scelti altri fondi pensione) o al mantenimento presso l'azienda.

I lavoratori che si collocano nella 3^ categoria dovranno comunicare entro il 30 giugno 2007 al proprio datore di lavoro la loro opzione sulla destinazione del proprio TFR maturando ed anche sull'eventuale versamento dei contributi ad un fondo pensione. Se la loro scelta ricade sulla previdenza complementare, la legge prevede - solamente per questo tipo di lavoratore - la possibilità di destinare una quota di TFR inferiore al 100%. Nel caso in cui il contratto di lavoro non preveda una percentuale specifica inerente la quantità di TFR da collocare nel fondo stesso, la quota da trasferire dovrà rispettare la percentuale minima del 50%.

Come sopra citato se questi lavoratori decideranno oltre all'opzione per il TFR anche di aderire alla forma di previdenza complementare prescelta con il versamento dei contributi e se la loro scelta ricade su un fondo negoziale o aziendale, beneficeranno anche del contributo a carico del datore di lavoro. Diversamente se la loro scelta cade su un fondo diverso, il datore di lavoro provvederà a trattenere in cedolino paga ed a versare al fondo la sola quota a carico del dipendente.

Per i lavoratori che si collocano nella 4^ categoria non c'è obbligo di alcuna scelta in quanto il 100% del loro TFR è già trasferito al fondo pensione complementare cui aderiscono.

I lavoratori che si collocano nella 5^ categoria avranno l'obbligo di comunicare entro il 30 giugno 2007 al proprio datore di lavoro la loro scelta sulla destinazione del 100% del loro TFR maturando ed anche sull'eventuale versamento dei contributi ad un fondo pensione. In merito a quest'ultimo punto se il dipendente decide di aderire al fondo pensione complementare prescelto anche con il versamento dei contributi e se la sua scelta ricade su un fondo negoziale o aziendale, avrà il beneficio anche del contributo a carico del datore di lavoro. Se, invece, opta per un fondo diverso, il datore di lavoro non sarà tenuto al versamento al fondo della quota a suo carico.

Aziende con numero di dipendenti sotto alle 50 unità:

sia per i lavoratori in forza al 31 dicembre 2006 che per quelli assunti successivamente a tale data che hanno esercitato l'opzione per la previdenza complementare entro il 30 giugno 2007, l'effettivo trasferimento del TFR al fondo pensione decorrerà dal mese in cui è avvenuta la scelta, mentre il TFR maturato nei mesi precedenti l'opzione rimarrà presso il datore di lavoro.

Per quei dipendenti che non hanno effettuato alcuna opzione entro il 30 giugno 2007, il trasferimento tacito del TFR al fondo negoziale (nel nostro caso Previfonder) decorre espressamente dal mese di luglio 2007. Il TFR maturato nei mesi da gennaio a giugno 2007 rimarrà presso il datore di lavoro.

Aziende con numero di dipendenti pari o superiore a 50 unità:

ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti è fatto obbligo di versare mensilmente all'apposito fondo INPS il TFR dei dipendenti che hanno scelto di mantenere per intero o in parte il proprio TFR in azienda.

Per i lavoratori con rapporto di lavoro in essere al 31 dicembre 2006 che decidono di mantenere tutto o parte del proprio TFR presso l'azienda, il datore di lavoro dovrà versare al fondo INPS il TFR maturato a decorrere dal mese successivo alla consegna da parte del dipendente del modello di opzione per un importo corrispondente al TFR maturato per lo stesso lavoratore a partire dal 1° gennaio 2007 maggiorato delle rivalutazioni delle mensilità precedenti quella del versamento secondo quanto stabilito dall'articolo 2120 del Codice Civile.

Per i dipendenti il cui rapporto di lavoro è iniziato successivamente al 31 dicembre 2006 e conferiscono il proprio TFR ad un fondo di previdenza complementare entro i sei mesi dall'assunzione, il datore di lavoro verserà al fondo INPS le quote di TFR di tali lavoratori maturate fino al momento dell'opzione a partire dalla data di assunzione.

Per i dipendenti, sempre con rapporto di lavoro iniziato successivamente al 31 dicembre 2006, che optano nell'arco dei sei mesi per il mantenimento del proprio TFR per intero o in parte in azienda, il datore di lavoro verserà al fondo INPS le quote di TFR del dipendente interessato a partire dal mese successivo alla consegna da parte del lavoratore del modello di opzione per l'importo corrispondente al TFR maturato per lo stesso lavoratore a decorrere dalla data di assunzione maggiorato delle relative rivalutazioni previste dall'articolo 2120 del Codice Civile.

## TIPOLOGIE DI FONDI PENSIONE COMPLEMENTARI

A partire dal 1° gennaio 2007 per effetto delle nuove disposizioni legislative le diverse forme pensionistiche complementari vengono di fatto parificate.

Si possono considerare quattro tipi diversi di previdenza complementare:

1. fondi pensione negoziali cosiddetti chiusi (nella nostra realtà Previfonder);
2. fondi pensione aperti;
3. contratti assicurazione vita con specificità previdenziali;
4. fondi preesistenti.

I fondi pensione negoziali o chiusi sono costituiti sulla base di contratti o accordi collettivi o regolamenti aziendali con i quali vengono specificati, in base al criterio di appartenenza, i soggetti che vi possono aderire. Per fare un esempio un fondo chiuso potrebbe essere indirizzato ad un tipo di impresa, ad una particolare categoria di lavoratori o ad una fattispecie territoriale (provincia).

Gli investimenti delle risorse del fondo sono gestite da soggetti esterni specificatamente specializzati quali ad esempio banche, società intermediarie, società di gestione risparmio ed anche compagnie assicurative.

Il deposito delle risorse avviene presso una banca depositaria, mentre le prestazioni pensionistiche possono essere pagate da una compagnia assicurativa individuata o dal fondo stesso.

I fondi pensione aperti sono direttamente istituiti da banche, società di intermediazione mobiliare, compagnie assicurative e da società di gestione risparmio.

L'adesione a questi fondi può essere individuale o collettiva. Una forma di adesione collettiva potrebbe sussistere quando ad esempio sia i rappresentanti dei lavoratori che i rappresentanti dei datori di lavoro decidono insieme di aderire ad un fondo aperto.

Le risorse raccolte sono direttamente gestite dalla società costituente il fondo aperto, mentre il deposito delle stesse dovrà essere affidato ad un soggetto esterno (banca).

Per quanto riguarda i contratti assicurazione vita con specificità previdenziali si evidenzia come le norme che regolano il rapporto con l'aderente siano inserite nella cosiddetta polizza assicurativa completata da apposito regolamento. Tali norme danno garanzia di piena applicazione dei diritti e delle prerogative previste nelle altre forme di previdenza complementare.

I fondi preesistenti sono costituiti da vecchie forme pensionistiche complementari già in essere alla data del 15 novembre 1992. I lavoratori vi possono aderire su base collettiva e gli stessi sono individuati dagli accordi aziendali o interaziendali.

## LE OPZIONI SUCCESSIVE

Il lavoratore che decide di destinare il proprio TFR maturando ad un fondo pensione avrà a disposizione una serie di decisioni successive in merito alla sua posizione:

1. trasferimento ad un altro fondo pensione;
2. incremento della contribuzione al fondo pensione o alla forma pensionistica complementare;
3. variazione della linea di investimento.

In merito al punto 1 il lavoratore ha diritto di chiedere il trasferimento della posizione maturata presso un altro fondo pensione dopo un minimo di due anni di iscrizione. In caso di perdita dei requisiti di partecipazione, ad esempio per cambiamento del datore di lavoro, il trasferimento può essere richiesto anche prima che siano decorsi i due anni di iscrizione.

Relativamente al punto 2 il lavoratore ha diritto ad incrementare liberamente la contribuzione al fondo pensione. Nelle forme pensionistiche complementari collettive, gli accordi ed i contratti possono stabilire la misura minima della contribuzione, stabilita in cifra fissa oppure con applicazione di una percentuale sul lordo della retribuzione, a carico del dipendente e del datore di lavoro.

Per quanto riguarda il punto 3 si evidenzia come il lavoratore abbia il diritto di variare la linea di investimento nei fondi pensione oppure nelle forme pensionistiche complementari multicomparto - che presentano cioè più linee di investimento - in funzione dei tempi previsti dallo Statuto o dal Regolamento del fondo pensione complementare.

## LE PRESTAZIONI

### Anticipazioni:

nei casi di seguito elencati gli aderenti ad un fondo pensione complementare, se concorrono certi requisiti, possono richiedere un anticipo della propria posizione maturata:

1. spese sanitarie per sé, il coniuge o i figli. L'anticipazione può essere richiesta in ogni momento per un ammontare fino al 75% della quota totale maturata al momento della richiesta;
2. acquisto della prima casa per sé o per i figli, oppure per la ristrutturazione della prima casa. L'aderente deve essere iscritto da almeno 8 anni e non può richiedere un'anticipazione superiore al 75% della sua quota totale maturata al momento della richiesta;
3. per ulteriori diverse esigenze da quelle sopra citate, l'iscritto può richiedere delle anticipazioni tenendo presente che deve essere iscritto da almeno 8 anni e che la somma che verrà anticipata non potrà essere superiore al 30% della quota totale maturata al momento della richiesta.

### Rendita vitalizia:

nel momento in cui il lavoratore ha maturato i requisiti per l'ottenimento della pensione, gli sarà corrisposta una rendita vitalizia dal fondo pensione complementare fino a che è in vita.

### Capitale:

nel momento in cui il lavoratore ha maturato i requisiti per l'ottenimento della pensione di anzianità o di vecchiaia, può richiedere la corresponsione di una quota della sua posizione maturata presso il fondo pensione complementare fino ad un massimo del 50% tenendo presente che il restante 50% confluirà nella rendita vitalizia che gli verrà corrisposta fino a che è in vita.

### Parte fiscale:

le prestazioni pensionistiche erogate in forma di capitale e rendita costituiranno reddito imponibile solo per la parte che non è già stata assoggettata a tassazione durante la fase di accumulo.

Le prestazioni pensionistiche in qualsiasi forma erogate saranno tassate con un'aliquota del 15%, che si ridurrà di una quota pari allo 0,30% per ogni anno di partecipazione successivo al quindicesimo, fino ad un massimo del 6%. In questo modo si arriva ad un'aliquota pari al 9% dopo 35 anni di partecipazione al fondo. Il TFR lasciato in azienda è tassato, in linea di massima, con l'applicazione dell'aliquota media di tassazione del dipendente. Attualmente l'aliquota IRPEF più bassa è del 23%.

Le anticipazioni per spese sanitarie saranno tassate nella misura del 15% con una riduzione dello 0,30% per ogni anno di iscrizione al fondo successivo al quindicesimo fino ad un massimo del 6%.

Le anticipazioni per altri motivi, ad esempio acquisto o ristrutturazione della prima casa o per altre esigenze del dipendente, saranno invece tassate nella misura fissa del 23%.

### Limiti di iscrizione:

I dipendenti che hanno un contratto di lavoro inferiore o pari a tre mesi non sono interessati alle disposizioni sopra sintetizzate.

### Consegna modulistica ai dipendenti:

il datore di lavoro dovrà conservare prova certa della consegna della modulistica ai propri dipendenti. La stessa può essere inviata o consegnata a mano rispettivamente con raccomandata A.R. o raccomandata a mano. Nel secondo caso il datore di lavoro farà apporre al proprio dipendente la firma di ricevuta su apposito elenco del personale in servizio distinto per la modulistica TFR1 e per la modulistica TFR2.

Personale silente:

1. personale già iscritto al fondo pensione complementare

Questo personale riceverà dal proprio datore di lavoro nell'ultimo mese prima della scadenza dei sei mesi stabiliti per la scelta la comunicazione con la quale il dipendente viene informato del fondo pensione complementare presso il quale verrà versato il suo TFR maturando semprechè il dipendente stesso non decida in quest'ultimo mese la collocazione del TFR in forma esplicita.

Nel caso in cui la forma sia tacita il datore di lavoro dovrà versare il rimanente TFR.

2. personale non iscritto al fondo pensione complementare

Anche questo personale riceverà dal proprio datore di lavoro la comunicazione come indicato al punto 1. Se il dipendente nel mese in cui riceverà tale comunicazione non esplicherà alcuna scelta, il datore di lavoro dovrà versare il 100% del TFR maturando al fondo contrattuale di riferimento esistente ,che nel nostro caso è rappresentato da Previfonder.

Contratto di riferimento:

Il contratto di riferimento per la nostra realtà è il CCNL FISM.

“Guida rapida” alla scelta del modulo da compilare:

1. dipendenti che scelgono di mantenere il proprio TFR presso il datore di lavoro

- assunti prima del 31.12.2006                      modello TFR1
- assunti dall'01.01.2007                              modello TFR2

2. dipendenti che desiderano trasferire il proprio TFR al fondo pensione complementare

- assunti prima del 31.12.2006                      modello TFR1
- assunti dall'01.01.2007                              modello TFR2