



La scelta del Tfr e la previdenza complementare

La «portabilità»
La riforma accorcia il periodo minimo di permanenza necessario prima dell'eventuale cambio di «Cassa»

Decisione forzata
Con la perdita dei requisiti di partecipazione il passaggio si ottiene senza condizioni

Più facile cambiare fondo

Ridotto da 5 a 2 anni il termine per i trasferimenti volontari

Barbara Massara

La riforma della previdenza complementare, in vigore dal 1° gennaio 2007, riduce a due anni il termine entro cui i lavoratori possono trasferire liberamente la propria posizione individuale da un fondo pensione a un altro.

Si tratta della cosiddetta «portabilità» disciplinata dall'articolo 14 del Dlgs 252/2005, con il quale è previsto che, decorsi due anni dall'iscrizione a una forma pensionistica complementare (non più cinque come in passato), i dipendenti hanno la facoltà di aderire a un'altra e trasferirvi la posizione individuale precedentemente accumulata.

Le ipotesi di trasferimento

L'ipotesi principale di trasferimento da un fondo a un altro, come nella precedente normativa (articolo 10 del Dlgs 124/93), è la perdita dei requisiti di partecipazione al fondo (per esempio per cessazione del rapporto di lavoro). Al riguardo l'articolo 14, comma 2 del Dlgs 252/2005 non ha introdotto alcuna novità e ha confermato la possibilità per il lavoratore di trasferire l'intero ammontare accumulato ad altra forma pensionistica complementare a cui può accedere in considerazione della nuova attività.

In questo caso, come nella precedente disciplina, il passaggio a un altro fondo non è condizionato alla maturazione di un periodo minimo di iscrizione, in quanto l'unico presupposto richiesto è la perdita del requisito di partecipazione al fondo.

La scelta volontaria

La disciplina dell'ulteriore ipotesi di trasferimento, cioè quella per scelta volontaria del lavoratore, è stata, invece, profondamente innovata dalla recente riforma della previdenza complementare.

In primo luogo l'articolo 14, comma 6 del Dlgs 252/05 ha anticipato da 5 a 2 anni il termine minimo di permanenza nella forma pensionistica complementare che attribuisce al lavoratore il diritto di optare per un nuovo fondo al quale girare contributi e Tfr.

La norma obbliga i fondi di previdenza complementare ad adeguare i propri statuti al nuovo termine e, al contempo, vieta agli stessi di inserire qualsiasi clausola che possa in qualche modo limitare il diritto degli iscritti a trasferire la propria posizione individuale.

Questa modifica è già stata recepita da quei fondi (oltre il 75%) che si sono già adeguati alle nuove regole ai fini di essere autorizzati dalla Covip a svolgere la loro attività nonché ad accettare dal 1° gennaio 2007 le nuove iscrizioni.

L'aiuto dell'azienda

Ma la novità più importante è rappresentata dalla previsione contenuta nell'ultimo periodo del comma 6 dell'articolo 14 del Dlgs 252/05, secondo cui «in caso di esercizio della facoltà di trasferimento il lavoratore conserva il diritto al versamento in favore della forma pensionistica prescelta del Tfr maturando, nonché dell'eventuale contributo a carico dell'azienda, nei limiti e con le modalità che saranno stabilite dai contratti ovvero dagli accordi collettivi».

Il profilo più rivoluzionario di questa previsione è rappresentato dal fatto che, in caso di esercizio della portabilità, il lavoratore non perde il beneficio rappresentato dal versamento del contributo a carico del datore di lavoro, previsto dal contratto o accordo collettivo applicato.

Operatività rinviata

L'operatività di questa previsione, tuttavia, non è immediata, in quanto è subordinata all'adozione di una specifica disciplina da parte dei contratti ovvero degli accordi collettivi (anche aziendali), i quali dovranno stabilire i limiti ovvero le modalità in base alle quali il datore di lavoro sarà obbligato a seguire il dipendente nelle mutevoli e continue scelte delle forme pensionistiche complementari, e a queste ultime versare la quota di contributi a suo carico.

La necessità di una specifica disciplina da parte dei contratti collettivi è riconducibile all'esigenza di tutelare in qualche modo i fondi negoziali, cioè quei fondi chiusi previsti dai contratti/accordi collettivi a cui possono aderire solo i dipendenti di un determinato settore ovvero di una determinata azienda.

Flessibilità garantita

Se fino a oggi l'obbligo del datore di versare il contributo a proprio carico è limitato all'ipotesi in cui il lavoratore aderisca al fondo negoziale ovvero a quello aperto collettivo, quando questa parte della norma sulla portabilità sarà operativa (cioè quando tale ipotesi sarà disciplinata dagli accordi e dai contratti collettivi) l'azienda sarà tenuta a pagare la propria quota anche a quei fondi successivamente scelti dal lavoratore.

Dalle novità introdotte è agevole dedurre che la portabilità, in quanto finalizzata a garantire ai lavoratori la massima libertà e flessibilità nella scelta del fondo al quale contribuire, rappresenta un altro degli strumenti sui quali il legislatore ha puntato per il decollo del cosiddetto secondo pilastro della previdenza.

RS&D 24 **APPUNTAMENTO SU RADIO 24**
Domani Radio24 dedica al Tfr la puntata di «Salvadanaio», dalle 10.00

Doppia chance

I trasferimenti volontari e quelli «forzosi» da un fondo pensione a un altro



● Il lavoratore decide liberamente di cambiare fondo

● Lo può fare dopo due anni di permanenza nel primo fondo pensione

● Il fondo non può inserire clausole che limitino il diritto dell'iscritto a trasferire la propria posizione individuale



● Il lavoratore perde i requisiti di partecipazione al fondo

● Può trasferire a un altro fondo pensione l'intero ammontare contributivo accumulato

● Lo può fare in ogni momento: non è cioè previsto alcun periodo minimo di permanenza nel fondo pensione

FILO DIRETTO



UN INDIRIZZO E-MAIL PER I VOSTRI QUESITI

Una casella di posta elettronica per spedire i propri quesiti sul Tfr. È una delle iniziative del Sole-24 Ore, che da martedì scorso dedica ogni giorno una pagina alla riforma della previdenza complementare e del Tfr. Ai quesiti più significativi viene data una risposta attraverso gli articoli di approfondimento, oppure direttamente. Le risposte sono a cura degli esperti del Sole-24 Ore e della Fondazione studi del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro. All'indirizzo internet www.ilsole24ore.com, è invece offerta nello «Speciale Tfr» una guida interattiva che consente di individuare il proprio percorso

tfr@ilsole24ore.com

Le decisioni dei dipendenti

Per il neoassunto già iscritto è possibile anche il riscatto

I lavoratori assunti dal 1° gennaio 2007 hanno l'obbligo di comunicare al datore di lavoro, entro sei mesi dall'assunzione, la scelta sulla destinazione del proprio trattamento di fine rapporto, e cioè se conservarlo in azienda ovvero trasferirlo a una forma pensionistica complementare.

Dall'opzione per il trasferimento del Tfr a un fondo, potrebbe quindi conseguire quella di trasferire a quest'ultimo l'eventuale posizione individuale accumulata presso un altro fondo per effetto di precedenti rapporti di lavoro.

A questo fine il lavoratore presenterà al precedente fondo pensionistico un'apposita richiesta di trasferimento del montante accumulato in favore della nuova forma pensionistica alla quale ha deciso di aderire in ragione del nuovo rapporto di lavoro.

Ma se lo stesso dipendente, cioè quello che in forza di precedenti rapporti di lavoro ave-

va accumulato una posizione presso una forma pensionistica, decide di conservare il Tfr in azienda (ad esempio in una azienda con meno di 50 dipendenti, che quindi gli erogherà direttamente il Tfr visto che non deve trasferirlo all'Inps), la sua posizione individuale accumulata rimane presso la pre-

TRASLOCO GRATUITO

I lavoratori in forza nel 2006 che decidono di aderire ad altra forma pensionistica non devono pagare alcun onere aggiuntivo

cedente forma pensionistica.

Rimane ferma in questo caso la facoltà di esercitare il riscatto, e quindi di chiedere la restituzione delle somme accantonate.

Dal punto di vista fiscale il decreto legislativo di riforma (252/2005), sempre nell'ottica

di lasciare al dipendente la massima libertà nella scelta di adesione alla previdenza complementare, abroga quelle disposizioni che fino al 31 dicembre 2006 prevedevano un regime di tassazione più pesante per questa prestazione.

Dal 1° gennaio 2007 il riscatto per cause diverse da quelle descritte del comma 2 dell'articolo 14 del decreto legislativo 252/05 (vale a dire l'inoccupazione, l'invalidità permanente, la cassa integrazione guadagni straordinaria e la mobilità), viene infatti tassato con l'aliquota sostitutiva del 23 per cento.

Per quanto riguarda invece le scelte dei lavoratori in forza, tutti i dipendenti, decorsi due anni dall'iscrizione a una forma pensionistica complementare, potranno sceglierne un'altra e quindi trasferire a quest'ultima tutto il montante accumulato presso la prima (si veda l'altro articolo in questa pagina).

Potranno effettuare que-

sta scelta quei dipendenti che, non soddisfatti dalle performance raggiunte dal proprio fondo, decidano per esempio di dare fiducia a un'altra forma pensionistica complementare che ha conseguito risultati migliori.

Questa scelta non comporta per il dipendente alcun onere aggiuntivo, né dal punto di vista del riaddebito dei costi amministrativi sostenuti dai fondi, né dal punto di vista fiscale.

L'unico vero onere aggiuntivo è sostenuto dal datore di lavoro, che dovrà seguire il dipendente nelle sue scelte e quindi organizzarsi per effettuare il versamento in favore del fondo di volta in volta scelto dal lavoratore.

A ciò si aggiunge l'ulteriore rischio che i contratti e gli accordi collettivi prevedano effettivamente, in conformità a quanto disposto dal comma 6 dell'articolo 14 del decreto legislativo 252/05, che in caso di trasferimento volontario il dipendente conservi, secondo limiti e modalità pre-stabiliti, il diritto al contributo a carico del datore di lavoro in favore della nuova forma pensionistica prescelta.

B. Mas.

DOMANDE E RISPOSTE

Il contributivo dimezza i dubbi

37 Lavoro da un anno in un'azienda metalmeccanica con 90 dipendenti. Mi mancano 14 anni per andare in pensione (con 40 di contributi). Cosa mi conviene fare? Se aderisco al fondo Cometa, quando andrò in pensione e cosa riceverò per questi 14 anni, il Tfr o niente? Il tutto alla luce del fatto che, per avere diritto a una pensione, mi sembra di aver capito che il minimo dei versamenti sia 15 anni.

Carlo Voltan

Le convenienze a realizzare un secondo pilastro di previdenza si determina quando il calcolo della pensione avviene soprattutto con il sistema di calcolo contributivo (assunti dal 1995), generalmente meno favorevole del vecchio retributivo (che determinava la rendita sulle ultime 10 annualità di retribuzione). Sono sufficienti 5 anni di contributi per ottenere la pensione dal fondo di previdenza complementare e non perderà nulla di ciò che ha versato.

Si al fondo fuori contratto

38 Sono un dipendente di 29 anni del settore commercio, terziario e servizi. Posso decidere di non aderire al fondo di categoria per un fondo aperto? In che modo posso optare per un fondo aperto ad adesione collettiva? Il mio datore di lavoro deve stipulare degli accordi con banche/sim/assicurazioni per far sì che io possa aderire a un fondo aperto ad adesione collettiva? Qual è la differenza in termini di requisiti di ingresso, composizione dei versamenti e fiscalità sui rendimenti tra fondi aperti ad adesione collettiva e fondi aperti ad adesione individuale? È vero che il versamento al fondo pensione aperto individuale è composto dal solo Tfr?

Marco Cossu

Intanto il lavoratore può optare per un fondo diverso da quello istituito dal contratto collettivo, potendo aderire a una forma previdenziale liberamente scelta tra quelle aperte. Infatti la riforma si basa sui principi di volontarietà dell'adesione e di libertà di scelta della forma previdenziale. Il lavoratore, poi, può optare per un fondo aperto ad adesione collettiva soltanto quando i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, anziché dar vita a un fondo negoziale, si siano accordati per l'adesione collettiva a uno o più fondi aperti. Non è il datore di lavoro a condizionare la scelta del lavoratore: fatto salvo l'obbligo di informazione, il datore di lavoro si limita a destinare la contribuzione nel fondo prescelto dal lavoratore. Ancora, l'adesione del lavoratore è sempre individuale, cioè frutto di una sua libera scelta tra tutte le forme previdenziali disponibili, compresi i fondi aperti, ai quali per legge è possibile aderire anche in forma collettiva. Il vantaggio dell'adesione collettiva, presumibilmente, è quello di ottenere anche la contribuzione del datore di lavoro, dovuta appunto in forza degli accordi collettivi. Quanto ai requisiti di ingresso, li stabiliscono i fondi chiusi, limitando la possibilità di adesione ai soli lavoratori cui si applica il contratto collettivo istitutivo del fondo; nessuno sbarramento è invece previsto per i fondi aperti. Riguardo alla composizione dei versamenti, l'articolo 8, comma 2 stabilisce che i lavoratori possono determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico (ma la deducibilità della contribuzione complessiva incontra un tetto); per i lavoratori dipendenti la contribuzione è stabilita in percentuale sulla retribuzione assunta a base di calcolo Tfr o con riferimento a elementi particolari della retribuzione. Sono i contratti collettivi, invece, a stabilire la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro. Per quanto attiene al trattamento fiscale dei rendimenti tutti i fondi pensione sono soggetti a imposta sostitutiva dell'11% sul risultato netto maturato in ciascun periodo d'imposta. Quanto all'entità dei versamenti del datore di lavoro, questa è decisa dalla contrattazione collettiva, mentre il lavoratore può aderire al fondo versando contribuzione individuale e Tfr, ma può anche decidere di conferire il solo Tfr.

L'aiuto del datore nell'accordo

39 Sono lavoratore dipendente assunto prima del 29 aprile '93 nel settore chimico e non ancora iscritto a un fondo. Se volessi iscrivermi a un fondo aperto o a un Pip dovrò rinunciare al contributo aziendale che invece spetterebbe se fossi iscritto al Fonchim? Se decidessi ad esempio in aprile, il Tfr maturando rimarrà accantonato in azienda o andrà all'Inps?

Giuseppe

Sono i contratti o gli accordi collettivi, anche aziendali, a stabilire se i datori di lavoro debbano versare contribuzione a loro carico e a definirne la misura minima. In astratto queste intese potrebbero in futuro stabilire l'obbligatorietà del contributo aziendale anche in caso di adesione individuale a Pip o fondo aperto. Oggi però la contribuzione aziendale è prevista solo in caso di adesione a Fonchim. Lo prevede il contratto collettivo del 12 febbraio 2002 (capitolo 5 parte prima). La decisione, infine, può essere liberamente assunta entro il 30 giugno, senza che nel frattempo il Tfr abbandoni l'azienda (la conferma si avrà comunque con l'emanando Decreto ministeriale).

A CURA DI

Fondazione studi del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro

6 - La quinta tranche di quesiti è stata pubblicata ieri

Mapei in armonia con la grande musica

16 gennaio 2007: l'Orchestra Sinfonica Toscanini diretta da Lorin Maazel ricorda il Maestro Toscanini a New York

Mapei sostiene l'anno toscaniniano con i programmi della Sinfonica Toscanini in tutto il mondo

official partner MAPEI