

13 dicembre 2006 0:00

TFR e previdenza integrativa: dal 2007 scegliere e' "obbligatorio"...

Chi tace acconsente, dice l'adagio popolare. Già, ma acconsente a cosa?

Sulla questione del trasferimento del TFR (Trattamento Fine Rapporto, ovvero la liquidazione) alle forme di previdenza integrative regna, come era logico aspettarsi, una grande confusione.

In teoria (solo in teoria, purtroppo), i datori di lavoro sarebbero obbligati, per legge, entro il 31 Dicembre 2006 (cioè entro due settimane circa) a fornire ai lavoratori tutte le "adequate informazioni sulle diverse scelte disponibili" (art. 8 comma 8 del D.Lgs 252/05) al fine di far compiere al lavoratore una scelta consapevole.

Peccato che la grande maggioranza dei datori di lavoro (ma anche dei loro consulenti, a partire dai consulenti del lavoro) non siano sufficientemente informati a loro volta.

Si tratta della solita legge inapplicabile. Questa scadenza del 31 Dicembre 2006 è stata imposta per decreto il 13 Novembre, come si poteva pensare che tutte le imprese si informassero correttamente e fornissero corrette informazioni ai lavoratori nel giro di una manciata di settimane? Risultato: questa parte della legge non verrà certamente applicata, se non – nel migliore dei casi – in modo formalistico consegnando al lavoratore una letterina.

Cerchiamo, con questo articolo, di fornire alcune informazioni indispensabili. A partire dal 2007, Aduc Investire Informati sarà impegnato in uno sforzo straordinario per supportare tutti coloro che vogliono cogliere l'occasione di questo periodo per pianificare il proprio futuro pensionistico. I lettori che ci invieranno tutte le informazioni sulla loro situazione previdenziale riceveranno gratuitamente un kit informativo personalizzato che li aiuterà a scegliere e, se lo desiderano, potranno avere una pianificazione previdenziale da un consulente finanziario indipendente. Al termine di questo articolo si può scaricare il file da compilare e reinviare.

Torniamo, adesso alla questione del TFR.

Per prima cosa, giova ribadire che la scelta riguarda solo ed esclusivamente la parte del TFR che maturerà dopo che il lavoratore avrà compiuto (espressamente o tacitamente) la propria scelta, **nulla cambia per il TFR già maturato** il quale resterà in azienda e sarà regolato dalle norme preesistenti.

A partire dal 1 Gennaio 2007, **tutti** i lavoratori con un contratto di lavoro dipendente in forza del quale matura il TFR **devono** scegliere se destinare i flussi futuri del TFR ad un fondo pensione oppure se mantenere la situazione così com'è.

È importante ribadire che il lavoratore **DEVE** fare la propria scelta. **Se il lavoratore, entro il 30 Giugno 2007, non scegliere, si trova nella situazione peggiore.** Il lavoratore che non consegna al datore di lavoro nessuna scelta scritta, vedrà il proprio TFR futuro confluire nella linea più conservativa del fondo pensione (e quindi con rendimenti che difficilmente saranno superiori a quelli del TFR) e senza che sia previsto il contributo aggiuntivo del datore di lavoro!

Stabiliamo, quindi, un primo punto fermo: **È bene che ogni lavoratore dipendente che ha il TFR si informi e faccia la propria scelta in maniera espressa.**

Vediamo i principi cardini della scelta da compiere:

- Nel caso in cui il lavoratore scelga di mantenere il TFR così com'è, questa scelta è sempre revocabile. Se il lavoratore appartiene ad un'azienda con più di 49 dipendenti, il datore di lavoro verserà le quote del TFR ad un fondo INPS. Si tratta di un aspetto che riguarda più l'azienda che il dipendente. A legislazione vigente (quindi, se non cambiano le norme) per il dipendente non cambia assolutamente niente.
- Nel caso in cui scelga di trasferire il TFR ad un fondo pensione, questa scelta non è revocabile. Si potrà cambiare il fondo pensione scelto, ma le quote future del TFR dovranno sempre confluire in un fondo pensione.
- Il lavoratore ha la piena libertà di scelta circa il fondo nel quale far confluire il proprio TFR.

Cosa succede se il lavoratore non decide?

I lavoratori che non fanno nessuna dichiarazione scritta entro il 30 Giugno 2007 (ovvero entro sei mesi dall'assunzione, se avvenuta dopo il 1 Gennaio 2007) si considerano come se avessero scelto di far confluire i flussi futuri del TFR nella previdenza integrativa.

Poiché il lavoratore non ha espresso nessuna scelta circa il fondo al quale aderire, il datore di lavoro farà confluire il TFR nel fondo previsto dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo diverso accordo aziendale.

Qualora vi fossero piu' forme pensionistiche collettive, il datore di lavoro provvedera' a conferire il TFR al fondo pensione che ha il maggior numero di adesioni di lavoratori dell'azienda.

Nel caso in cui non vi sia alcuna forma di previdenza collettiva, il datore di lavoro versera' il TFR maturato al fondo pensione istituito presso l'INPS (che non e' quello dove confluirà il TFR inoptato delle aziende con piu' di 49 dipendenti).

Se il lavoratore non decide, non decide neppure di fare dei versamenti aggiuntivi oltre a quelli del TFR, quindi, perde il contributo del datore di lavoro (ove previsto dagli accordi e contratti collettivi).

La legge prevede che qualora il TFR sia conferito tacitamente ai fondi pensione, deve confluire in una linea d'investimento *"a contenuto piu' prudentziale tale da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti della normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR"*. Come si puo' notare, per usare un eufemismo: la norma e' vaga

Cosa significa "rendimenti comparabili?"

Il 2% di rendimento e' comparabile con il 3%? Probabilmente si', ma e' evidente che il lavoratore giovane che non esprima la propria scelta in modo esplicito e si veda confluire il TFR in un fondo che ha un rendimento minore della rivalutazione del TFR avra' un bel danno da questa sua mancata scelta.

Fino ad oggi, le linee piu' conservative dei fondi pensione negoziali hanno avuto rendimenti assolutamente scadenti e ci sono buone ragioni tecniche perche' continui ad essere cosi' anche in futuro.

Se devo decidere, cosa devo decidere?

Per prima cosa bisogna scegliere se si vuole aderire ad una forma pensionistica integrativa, se la risposta a questa prima domanda e' affermativa, bisogna scegliere il fondo pensione ed il tipo di contribuzione allo stesso che si desidera (solo i flussi futuri del TFR o anche i versamenti del lavoratore al quale si aggiungono quelli del datore di lavoro? Se si e' un lavoratore iscritto all'INPS da prima del 20 Aprile 1993, si puo' decidere anche, entro certi limiti, *quanto* TFR versare)

La scelta non e' semplice e non esistono risposte valide per tutti.

Ogni caso, purtroppo, e' diverso dall'altro.

Facciamo qualche esempio per capirci.

Se un lavoratore e' totalmente retributivo (quindi avra' ancora pochi anni al raggiungimento dei requisiti per la pensione di anzianita') puo' scegliere ragionevolmente di non aderire alla previdenza complementare (ricordiamo che lo deve scegliere espressamente con una dichiarazione scritta al datore di lavoro). In questo caso, infatti, il lavoratore non avra' grandi problemi pensionistici e comunque i pochi anni a disposizione non gli consentirebbero, comunque, di integrare la pensione in maniera significativa.

Diverso e' il caso di un lavoratore giovane. In questo caso, la sola regola valida per tutti e' la seguente: **i lavoratori giovani, quelli, cioe' che hanno alcuni decenni all'eta' pensionabile, devono accantonare risparmio ai fini previdenziali.**

Le forme migliori di questo accantonamento, variano caso per caso. Comunque e' sempre meglio accantonare il TFR nella forma di previdenza collettiva disponibile, con un versamento del lavoratore a cui si aggiunge quello del datore di lavoro, rispetto al non fare nulla.

Come funzionano i fondi pensione? Per poter scegliere, consapevolmente, l'adesione ad un fondo pensione e' necessario, in primo luogo conoscerne le caratteristiche.

Lo scopo di questo articolo non e' quello di fare una disamina approfondita del tema (abbiamo preparato un servizio apposito), pero' vogliamo dare alcune indicazioni di massima.

Si sceglie un fondo pensione, prevalentemente, perche' conviene sul piano fiscale (per il lavoratore dipendente anche per usufruire del contributo del datore di lavoro, che non e' trascurabile). I soldi versati nei fondi pensione, infatti, sono deducibili dalle tasse (quindi si ha un vantaggio pari alla propria aliquota marginale) fino ad un massimo di 5.164,57 euro.

In taluni casi, il fondo pensione e' utile anche per l'aspetto psicologico: sottoscrivere un fondo pensione incentiva il risparmio pensionistico e rende molto piu' difficile spendere i soldi risparmiati per quello scopo.

Con la riforma Maroni, la convenienza sul piano fiscale e' stata accentuata.

Ci sono varie forme di fondi pensione.

I fondi negoziali (o chiusi) sono quelli istituiti dai sindacati (pariteticamente quelli dei lavoratori e dei datori di lavoro).

Questi fondi godono di una sorta di corsia preferenziale (molto attenuata con la riforma Maroni) perché i datori di lavoro rappresentati dalle organizzazioni sindacali che hanno istituito il fondo negoziale, sono obbligati a versare un proprio contributo aggiuntivo a quello del lavoratore.

I fondi negoziali hanno costi di gestione molto bassi. Nella maggior parte dei casi, però, sono carenti sul piano della gestione e – soprattutto - della trasparenza nella comunicazione dei dati utili alla valutazione della qualità della gestione.

Esistono poi i fondi aperti. Si tratta di fondi pensione istituiti dalle Banche ed intermediari finanziari in genere.

Spesso, questi fondi hanno costi ben più elevati rispetto a quelli dei fondi negoziali.

Nella maggioranza dei casi non c'è alcuna buona ragione per sottoscriverli, ci sono – però - alcune eccezioni.

Esistono poi PIP, cioè i fondi pensione istituiti dalle assicurazioni.

In questo caso, i costi sono ancora più elevati rispetto ai fondi aperti. **Fino ad oggi, non ci è mai capitato di analizzare un PIP che valesse la pena di essere sottoscritto come alternativa ad un fondo negoziale e neppure in aggiunta allo stesso come ulteriore integrazione.**

I fondi aperti (ed anche i PIP), se oggetto di un accordo aziendale, possono ricevere anche i contributi aggiuntivi del datore di lavoro (oltre che il TFR ed i contributi del lavoratore).

E' consigliabile che i lavoratori stiano con gli occhi ben aperti qualora la propria azienda facesse un accordo con un'assicurazione per far confluire il TFR in un PIP

Una norma importante riguarda la possibilità di trasferire il capitale accumulato da un fondo ad un altro. Questo è sempre possibile dopo due anni di permanenza nel fondo.

In linea di massima, chi fa il fondo pensione, lo deve fare con l'idea di prendere poi la pensione e non il capitale. Si tratta di uno strumento fondamentalmente **rigido**, molto normato. Ci sono, però vari casi nei quali è possibile prendere una parte del capitale.

In casi di gravi problemi di salute è sempre possibile ricevere anticipazioni fino al 75% del valore del fondo.

Trascorsi 8 anni d'iscrizione, si ha diritto ad anticipazioni fino al 75% del valore del fondo per l'acquisto della prima casa per sé o per i figli o per lavori edili straordinari. Per esigenze non meglio specificate si possono ottenere fino ad un massimo del 30% di anticipazioni, sempre dopo gli 8 anni di iscrizione.

Per ottenere le prestazioni dal fondo pensione è necessario aver maturato almeno 5 anni di contribuzione e l'età pensionabile secondo il sistema pubblico.

Quando maturano i requisiti, si può avere anche il capitale, ma solo fino ad un massimo del 50%, il resto deve essere erogato sotto forma di pensione (d'altra parte, si parla di fondi pensione, non fondi d'investimento).

Sul capitale erogato (come sulla rendita), al netto della parte corrispondente ai redditi già tassati, si paga un'imposta sostitutiva pari al 15% diminuito di uno 0,3% per ogni anno di permanenza nel fondo superiore al 15esimo, con un minimo del 9% di imposta. In pratica, se un lavoratore è stato nel fondo per più di 35 anni pagherebbe (usiamo il condizionale perché Dio solo sa quale sarà la vera tassazione per allora) il 9% d'imposta sostitutiva.

A conti fatti, contrariamente a quanto si continua a dire in giro, fiscalmente i conti tornerebbero (se tutto rimanesse così).

Come fare le proprie scelte in maniera consapevole

È chiaro che con un semplice articolo non si possono ottenere tutte le informazioni necessarie per fare le proprie scelte.

Aduc Investire Informati sta compiendo un notevole sforzo organizzativo per cercare di dare risposte mirate ai lavoratori (dipendenti e non) che vogliono valutare la loro posizione previdenziale e scegliere consapevolmente se aderire o meno alla previdenza integrativa.

Abbiamo predisposto un foglio elettronico, che alleghiamo a questo articolo, per la raccolta di alcune informazioni essenziali per valutare la propria posizione previdenziale.

Chi lo desidera può compilarlo e spedirlo ad investire@aduc.it

Nel giro di alcune settimane (compatibilmente con il flusso di richieste che arriveranno) i lettori riceveranno un kit informativo con le informazioni necessarie al caso specifico.

Se il lettore avverte l'esigenza di una vera e propria pianificazione previdenziale i consulenti finanziari indipendenti che analizzeranno il suo specifico caso lo contatteranno per valutare insieme le modalità della consulenza.

Tutti, pero', riceveranno almeno il kit informativo di cui sopra.

In ogni caso, Aduc Investire Informati, attraverso il consueto servizio di risposte alle domande dei lettori affronterà nello specifico il tema del trasferimento del TFR alle forme di previdenza complementare. Tutti i lettori che hanno dubbi specifici in materia, quindi, possono – fin da subito - utilizzare il consueto servizio di risposte alle domande dei lettori.

*** **

DAL 15 GIUGNO 2007 IL SERVIZIO RELATIVO AL KIT INFORMATIVO PERSONALIZZATO E' CESSATO

*** **

Chi lo desidera può leggere la Guida alla previdenza integrativa ed al TFR sotto allegata.

Allegato: [Guida alla previdenza generica.pdf](#)