



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



Tfr, nuova disciplina al vaglio

Incertezze operative e informazioni ai lavoratori

IL TFR non è più intangibile. La trasformazione del trattamento di fine rapporto in una somma erogata dai fondi pensione, in un primo tempo prospettata come obbligatoria, è ora formalmente facoltativa, ma sostanzialmente «indotta» con il meccanismo del silenzio assenso previsto dal dlgs, 5 dicembre 2005, n. 252.

Bisognerà che i lavoratori ricevano molte ed adeguate informazioni, in modo da comprendere bene i meccanismi apprestati dalla nuova regolamentazione che entrerà in vigore dal 1 gennaio 2008, ma che fin d'ora è al centro di un ampio dibattito che potrebbe condurre ad eventuali modifiche prima della fase applicativa.

Intanto, è bene rilevare che il conferimento del Tfr maturando rappresenta solo una forma particolare di contribuzione a forme di previdenza complementare. Per i lavoratori subordinati, infatti, la nuova disciplina regola la possibilità di attuare il finanziamento delle suddette forme pensionistiche, sia attraverso il versamento di contributi da parte del prestatore, del datore di lavoro o del committente, che mediante «il conferimento del Tfr maturando».

Il lavoratore è dunque libero di conferire parte della retribuzione alla forma di previdenza complementare prescelta (in via autonoma ed anche in assenza di accordi collettivi), comunicando al datore di lavoro l'ammontare del contributo ed il fondo di destinazione.

Più specificamente, i lavoratori possono stabilire liberamente sia l'entità della contribuzione «a proprio carico» da destinare al fondo di previdenza, che la tipologia del contributo il quale, può essere in cifra fissa, oppure, nel caso di lavoratori dipendenti, «in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del tfr o con riferimento ad elementi particolari della retribuzione stessa» (art. 8, c.2).

Relativamente alle modalità contributive, è prevista una specifica regolamentazione per coloro che aderiscono a fondi aperti su base collettiva ovvero a fondi chiusi o negoziali.

In queste ipotesi, infatti, le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del prestatore possono essere stabiliti dai contratti o dagli accordi collettivi anche aziendali; mentre eventuali «accordi fra soli lavoratori determinano il li-

vello minimo della contribuzione a carico» dei medesimi.

La destinazione del Tfr maturando ad un fondo pensione può avvenire in modo esplicito o tacito.

Modalità esplicite: il trasferimento esplicito si configura quando il lavoratore, entro sei mesi dalla data della prima assunzione (decorrenti dal 1 gennaio 2008), esercita la facoltà: a) di scegliere una forma di previdenza complementare e conferire l'importo complessivo del Tfr maturando; b) di decidere, in alternativa, di mantenere il Tfr maturando presso il proprio datore di lavoro; c) di revocare «successivamente» tale seconda opzione e conferire il predetto Tfr alla forma pensionistica complementare prescelta.

Modalità tacite: si ha conferimento tacito quando (sempre entro sei mesi dalla data della prima assunzione), manchi una manifestazione di volontà, da parte del lavoratore. In questo caso, il decreto in esame fa carico al datore di lavoro di trasferire il Tfr maturando al fondo pensioni previsto da accordi o contratti collettivi (anche territoriali).

Il datore ha la possibilità di non attuare detto trasferimento in caso di diverso accordo aziendale notificato al lavoratore dal datore di lavoro medesimo, «in modo diretto e personale» -, il quale destini il trattamento ai fon-



Il trattamento
di fine
rapporto
non è intangibile
Vademecum della
regolamentazione
in vigore dal
1 gennaio 2008



di istituiti o promossi dalle regioni, ai sensi della legge delega 23 agosto 2004, n. 243 (art. 1, c.2, lett. e) n.2).

Qualora vi siano più forme pensionistiche, previste da accordi o contratti collettivi, anche territoriali, il datore di lavoro trasferisce il Tfr al fondo cui abbia aderito il maggior numero di «lavoratori dell'azienda». Se poi non è possibile destinare il Tfr alle forme di cui sopra, il trattamento è trasferito dal datore di lavoro alla forma pensionistica complementare istituita presso l'Inps.

Al fine di controbilanciare la previsione sul conferimento implicito del Tfr ai fondi pensione, la nuova disciplina pone, a carico del datore di lavoro, un obbligo di informazione generale ed uno particolare.

In generale, prima dell'avvio dei sei mesi previsti per la destinazione del Tfr maturando, il datore di lavoro è tenuto ad informare adeguatamente il lavoratore sulle differenti opzioni di conferimento.

In particolare, alla scadenza del semestre, egli deve fornire le necessarie

informazioni - circa la forma pensionistica complementare alla quale è destinato il Tfr maturando -, al dipendente che non abbia ancora espresso alcuna volontà sulla destinazione del trattamento. Tali informazioni vanno comunicate al prestatore «trenta giorni prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del conferimento» del trattamento.

In questo modo, forse, si potrà evitare al lavoratore di cadere nella trappola della naturale propensione a non far nulla in attesa che passino i fatidici sei mesi in cui dovrà, gioco forza, adottare una decisione.

In realtà, lo stesso legislatore si è reso conto delle difficoltà e della difficoltà che susciterà l'applicazione della nuova disciplina. Per questo, il decreto afferma che le linee di investimento dei fondi pensione (previste dagli statuti e dai regolamenti delle forme pensionistiche complementari) devono garantire, secondo la li-

nea a contenuto «più prudente», «la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitari, al tasso di rivalutazione del Tfr». Ma la promessa di certezza per il futuro offerta dal conferimento del Tfr (somma finora esigibile dal lavoratore (in tempi brevi ed agevolmente), sembra creare più perplessità che sicurezza.

**Maria Novella
Bettini
Docente
Diritto del Lavoro
Università del Molise**

