



Tfr e previdenza complementare

Le novità della riforma: il momento della scelta è arrivato

LA rivoluzione del pianeta pensioni è cominciata. In prima linea la riforma della previdenza complementare e del trattamento di fine rapporto (Tfr), decollata il 1° gennaio 2007.

La previdenza complementare (o integrativa) ha lo scopo di consentire al lavoratore di ottenere una pensione aggiuntiva rispetto a quella garantita dalla previdenza pubblica obbligatoria.

La necessità di tale protezione aggiuntiva deriva dallo stato della previdenza obbligatoria, insufficiente, in una prospettiva futura, a garantire al pensionato un tenore di vita paragonabile a quello derivante dalla retribuzione percepita durante la vita lavorativa.

Le forme pensionistiche complementari possono essere sia «collettive» che «individuali», e sono gestite da appositi fondi pensione, ai quali ciascun lavoratore può aderire liberamente.

Alle forme collettive appartengono i fondi pensione «chiusi» (anche detti «negoziali») e quelli «aperti».

La distinzione fra i fondi «chiusi» e «aperti» risiede nella circostanza che, l'adesione ai primi è riservata a determinate categorie, raggruppamenti di lavoratori subordinati o autonomi, mentre la partecipazione ai secondi è svincolata dall'appartenenza dell'aderente a classi di lavoratori prestabilite.

La previdenza cd. «individuale», indicata anche con le espressioni «forme pensionistiche individuali» (f.i.p.) o «piani previdenziali individuali» (p.i.p.) può attuarsi mediante adesione (individuale) a fondi pensione aperti, ovvero attraverso la stipula di contratti di assicurazione sulla vita.

Per quanto concerne il finanziamento, la previdenza complementare è finanziata con contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nonché con quote prelevate dal trattamento di fine rapporto.

Ed è proprio quest'ultimo, il protagonista principale della riforma che chiama in causa i lavoratori del settore privato a decidere, entro il 30 giugno 2007, se destinare le quote di Tfr che maturano (e non anche quelle già maturate fino al 2006) alle forme pensionistiche complementari ovvero mantenerle in accantonamento presso il datore di lavoro.

La scelta circa le sorti del proprio Tfr può essere espressa o tacita. In quest'ultimo caso, scatta il meccanismo del cosiddetto «silenzio assenso», che costituisce una delle principali novità su cui fa perno la riforma.

In base a tale meccanismo, il prestatore di lavoro che entro il 30 giugno c.a. (ovvero sei mesi dalla data di assunzione) non esprima



alcuna preferenza, in relazione alla destinazione del Tfr, si vedrà trasferire, in modo automatico, tutto il suo Tfr futuro al fondo pensione previsto dal contratto collettivo o individuato con accordo aziendale.

Qualora manchi un'intesa aziendale, oppure se esistono più fondi, il suddetto trattamento andrà a quello a cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, o in «ultima spiaggia» al fondo pensione costituito presso l'Inps, indicato come «FondInps».

Ne consegue che il lavoratore che non voglia destinare la propria liquidazione ai fondi pensione dovrà dichiararlo espressamente, dal momento che il silenzio equivale ad un consenso tacito.

Se il lavoratore espressamente sceglie di non conferire la liquidazione ai fondi pensione, ma di mantenerla in tutto o in parte, presso il proprio datore di lavoro, il Tfr avrà un destino diverso a seconda delle dimensioni dell'azienda.

Se l'impresa presenta fino a 49 dipendenti, il Tfr resta in azienda; se ha almeno 50 dipendenti, l'azienda è tenuta a trasferire il Tfr all'Inps ed, in particolare, a destinarlo al Fondo statale gestito dall'Inps (si tratta di un fondo diverso dal FondInps).

Va precisato che, una volta stabilito di destinare il Tfr a un fondo pensione, la scelta è irrevocabile; mentre l'opzione a favore del mantenimento del Tfr in azienda può essere revocata in qualsiasi momento.

Circa, poi, i vantaggi e gli svantaggi della destinazione del Tfr a fondi pensione,

questi dipendono da diverse variabili, prima di tutto l'età del lavoratore e in secondo luogo, la stabilità dell'impiego.

Riguardo al primo aspetto, va detto che la riforma punta sui giovani. La convenienza si presenta, infatti, evidente per i lavoratori che hanno un'anzianità contributiva minima. In questi casi, è sicuramente opportuno aderire ad un fondo pensione in modo da integrare la futura pensione obbligatoria.

Ciò, specialmente se si considera che, quest'ultima è calcolata, per i lavoratori più giovani, con il sistema «contributivo» (che si basa sulla contribuzione versata nell'arco dell'intera vita lavorativa) e non con quello «retributivo» (basato, invece, sulla media delle retribuzioni percepite negli ultimi anni della vita lavorativa).



La diversità fra i due sistemi di calcolo comporta notevoli differenze nell'importo della pensione erogata al lavoratore al compimento dell'età pensionabile, dal momento che quella liquidata con il sistema contributivo è certamente più bassa rispetto alla cd. pensione «retributiva».

In questa prospettiva, per i lavoratori più giovani, la destinazione del Tfr alla previdenza complementare si presenta più che come una scelta utile, una necessità fondamentale.

Diversamente, per i lavoratori più anziani, e cioè vicini al pensionamento, non risulta conveniente contribuire a un fondo, in quanto la pensione integrativa maturata sarebbe di importo esiguo, per il limitato perio-

do di tempo nel quale possono essere accantonate le somme di base del trattamento pensionistico integrativo.

Con riguardo, poi, alla tipologia del rapporto di lavoro, bisogna distinguere fra lavoratori dipendenti, precari, e autonomi per valutare l'opportunità di una pensione integrativa, considerare le differenti discipline applicabili.

I lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, che decidono di aderire al proprio fondo di categoria, beneficiano anche del contributo del datore di lavoro.

Per i lavoratori precari, la scelta di destinare il Tfr alla previdenza complementare è irrevocabile: tale aspetto assume particolare rilevanza nell'ipotesi di un cambiamento del posto di

lavoro o attività, situazione piuttosto frequente quando non si ha un impegno stabile.

Per i lavoratori autonomi, la scelta più opportuna per costruirsi una pensione «discorta» consiste nello stipulare un p.i.p. (piano previdenziale di carattere individuale) o aderire ad un fondo pensione aperto.

In ogni caso, è importante sottolineare che la decisione di aderire o meno ad una forma pensionistica complementare è sempre il frutto di una valutazione personale e, come precisa il legislatore, la scelta non è assolutamente obbligatoria, ma «libera e volontaria» (art. 1, co. 2, del D.lgs. n. 252/05).

Delia Gigliucci