

TUTTE LE RISPOSTE ALLE 20 **DOMANDE-CHIAVE** PER CAPIRE E SCEGLIERE

Assoprevidenza risponde uno per uno agli interrogativi che si pone chi è interessato dalla riforma del sistema previdenziale complementare. Per sciogliere i dubbi, individuare la propria posizione e analizzare le opportunità che si offrono con la riforma del sistema

- 1 -

QUALI SONO I LAVORATORI INTERESSATI DALLA RIFORMA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE?

Alla riforma attuata con il decreto legislativo n.252/2005, in vigore dal 1° gennaio 2007, sono interessati tutti i lavoratori dipendenti del settore privato e i lavoratori autonomi.

La specifica disciplina sul conferimento del Trattamento di fine rapporto (TFR) alle forme pensionistiche complementari, trova applicazione solo con riferimento ai lavoratori dipendenti. Al momento sono quindi esclusi i pubblici dipendenti, ai quali continua ad applicarsi la disciplina previgente.

- 2 -

QUANDO PARTE LA RIFORMA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO?

L'avvio della previdenza complementare con l'utilizzo del Tfr è stato anticipato al 1° gennaio 2007. La destinazione del Tfr ad una forma pensionistica complementare, sia con modalità esplicite che tacite (silenzio-assenso) riguarda esclusivamente il Tfr maturando.

- 3 - COSA SUCCEDÈ AL TFR MATURATO IN PRECEDENZA?

Il Tfr maturato fino alla data di esercizio dell'opzione resta accantonato presso il datore di lavoro e sarà liquidato alla fine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni di legge;

- 4 - QUALI SONO LE FORME DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE A CUI PUÒ RICORRERE IL LAVORATORE E QUALI LE LORO PRINCIPALI DIFFERENZE?

Sono forme pensionistiche complementari: i fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti, i contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziali e i fondi pensione preesistenti (istituiti anteriormente al novembre 1992).

La scelta di aderire o meno ad una forma pensionistica complementare è sempre volontaria e personale. Il lavoratore può decidere di avvalersi di una forma pensionistica collettiva, sia essa istituita in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali stipulati tra le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro o, in determinati casi, prevista da regolamenti di enti o aziende, che individuano specifiche categorie di destinatari (es.: lavoratori di un determinato comparto, di una determinata azienda o gruppo di aziende), sia essa rappresentata da un fondo pensione aperto; oppure di una forma pensionistica individuale, in base esclusivamente alla scelta individuale del lavoratore, anche se destinatario di una forma pensionistica prevista da contratti o accordi collettivi. Dal 1.1.2007 anche le forme individuali potranno essere destinatarie del Tfr e del contributo datoriale.

- 5 - COSA SI INTENDE PER FONDO A CONTRIBUZIONE DEFINITA?

In un Fondo a contribuzione definita è certa la misura della contribuzione. Si tratta del meccanismo che regola il funzionamento dei fondi pensione dei lavoratori dipendenti: l'importo dei contributi, secondo quanto determinato dalle fonti istitutive è fisso, mentre la prestazione finale varia a seconda dell'andamento della gestione.

- 6 -

COSA SI INTENDE PER FONDO A PRESTAZIONE DEFINITA?

Nel caso di fondi a prestazione definita la prestazione al momento della liquidazione è determinata a priori in funzione di parametri stabiliti (percentuale della retribuzione, anni di anzianità, ecc) e l'ammontare dei contributi è individuato ed eventualmente variato nel corso degli anni in funzione della prestazione finale.

In questo caso il lavoratore conosce dal momento in cui sottoscrive il fondo quale sarà il livello della sua prestazione (generalmente in funzione della retribuzione), mentre non può sapere quali saranno le somme da versare durante il periodo di iscrizione al fondo medesimo.

- 7 -

COSA SI INTENDE PER SILENZIO-ASSENSO?

E' una modalità di destinazione del Tfr alla previdenza complementare.

Se il lavoratore non esprime alcuna indicazione relativa alla destinazione del TFR entro il 30 giugno 2007 per chi è in servizio al 1° gennaio 2007, o entro 6 mesi dall'assunzione se avvenuta successivamente al 1° gennaio 2007, il datore di lavoro trasferisce il TFR futuro alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, o ad altra forma collettiva individuata con un diverso accordo aziendale, se previsto. Tale diverso accordo deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore in modo diretto e personale.

In presenza di più forme pensionistiche collettive, il datore di lavoro trasferisce il TFR futuro:

- *alla forma individuata con accordo aziendale;*
- *in assenza di specifico accordo, alla forma alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda.*

In assenza di una forma pensionistica collettiva individuabile sulla base di questi criteri, il datore di lavoro trasferisce il TFR futuro ad un'apposita forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS, alla quale si applicano le stesse regole di funzionamento delle altre forme di previdenza complementare.

- 8 -

QUALI SCELTE HANNO A DISPOSIZIONE I DIPENDENTI DELLE IMPRESE CON PIÙ DI 50 ADDETTI?

Per i lavoratori che sono occupati in imprese con almeno 50 dipendenti, se scelgono in maniera esplicita di non aderire ad alcuna forma pensionistica complementare (ossia a un fondo pensione contrattuale, a un fondo pensione aperto o a un Pip), i flussi del Tfr futuro verranno trasferiti dal datore di lavoro ad un fondo statale gestito dall'Inps chiamato "Fondo per l'erogazione ai dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art 2120 del cc)".

L'opinione

TFR E RIFORMA, LA NECESSITÀ DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



Sergio Corbello
ASSOPREVIDENZA
PRESIDENTE

E' la nave va, si potrebbe dire parafrasando Fellini. La nave della riforma della previdenza complementare, con la possibilità di recuperare ad essa, in via diffusa, il TFR ha preso a navigare dal 1° gennaio 2007 e ci auguriamo giunga positivamente in porto.

L'anticipo di un anno dell'entrata in vigore del decreto Maroni è stato determinato dall'assai discutibile disegno di fare del TFR, sottratto alle imprese, una delle voci di entrata della Finanziaria 2007. Da questo negativo proposito, nel giro di due mesi, si è messo in moto una sorta di domino legislativo, che ha condotto al positivo risultato di cui si diceva poco fa. Ciò, pur ancora in presenza dell'obbligo di versare all'Inps (con destinazione la Tesoreria) il TFR, non vincolato a previdenza complementare, per le aziende con 50 o più dipendenti.

Per i lettori che siano lavoratori dipendenti del settore privato, la sola questione che conta, dal 1° gennaio 2007, è il "che fare?" del proprio TFR di prossima maturazione. Esso va mantenuto, come tale (in azienda o all'Inps, sotto il profilo tecnico, poco importa), ovvero va destinato ad alimentare la previdenza complementare? La domanda è semplice, oltre che ovvia, ma la

risposta è di qualche complessità: occorre infatti, da un lato, prefigurare i livelli a cui si attesterà la copertura offerta dalla previdenza di base e, dall'altro, comprendere il ruolo che può assolvere la previdenza complementare.

Partiamo dal dato più complesso, quello delle prospettive della pensione di base. Nonostante ciò che, purtroppo, per lo più si ritiene, l'assetto futuro della previdenza di base, fatta sempre salva l'eventualità di ulteriori interventi, risulta già puntualmente delineato dall'importante riforma intervenuta nel 1995 e, quindi, in corso di attuazione da oltre dieci anni. La riforma del 1995 (la cosiddetta Riforma Dini) è entrata in vigore il 1° gennaio 1996 ed ha ripartito i lavoratori dipendenti in tre categorie: i soggetti che al 1° gennaio 1996 già vantavano 18 anni di iscrizione al sistema previdenziale di base, i soggetti di nuova assunzione dal 1° gennaio 1996 e quanti, a quest'ultima data, già risultavano iscritti al sistema previdenziale di base ma con un'anzianità inferiore ai 18 anni. Per i primi la Riforma Dini ha stabilito la continuità della previgente disciplina: in altre parole i lavoratori in questione hanno continuato e continueranno ad ottenere la pensione secondo il metodo "retributivo", cioè secondo

un criterio di calcolo che consente loro, considerando un'anzianità di 40 anni di contribuzione, di percepire un trattamento pensionistico mediamente intorno al 70% dello stipendio finale.

All'opposto, i giovani che hanno intrapreso l'attività lavorativa dal 1° gennaio 1996 avranno il trattamento pensionistico di base determinato con il metodo contributivo, il che significa, senza entrare in astrusi tecnicismi, che percepiranno una pensione - sempre in relazione a 40 anni di anzianità - raggugliata, mediamente, a un 45/50% del proprio stipendio finale.

I soggetti che, all'entrata in vigore della Riforma Dini, avevano meno di 18 anni di anzianità contributiva percepiranno un pezzo di pensione secondo il metodo retributivo - per gli anni prima del 1996 - e un pezzo secondo il metodo contributivo, per gli anni successivi. La loro pensione, quindi, sarà un po' superiore a quella dei lavoratori vincolati esclusivamente al metodo contributivo, in ragione del peso degli anni utili per il retributivo.

Dalla rappresentazione delle situazioni di cui sopra, emerge palesemente l'oggettiva necessità di previdenza complementare (cioè di una seconda pensione) per i soggetti che

potranno percepire un trattamento pensionistico di base di peso significativamente divaricato rispetto al reddito di lavoro. Se assumiamo l'ipotesi che il gap pensionistico da colmare sia di circa un 20% della retribuzione finale, non c'è dubbio che il T.F.R. va indirizzato verso il risparmio previdenziale, giacché esso consente un'accantonamento annuo di circa 7 punti di retribuzione. Se a tale zoccolo si aggiungerà qualche ulteriore risorsa a carico del lavoratore e del datore di lavoro (mettendo a frutto, quindi, i previsti benefici fiscali) si può addivenire ad un'accantonamento annuo di una decina di punti percentuali di stipendio, misura di apporto che, nel lungo termine, mercè anche i risultati della gestione finanziaria, potrà consentire di determinare un accumulo di risparmio tale (il cosiddetto montante) idoneo a consentire di percepire una rendita raggugliabile al 20% della retribuzione finale. Quanto occorre, cioè, per evitare un "shock reddituale" da pensionamento.

SERGIO CORBELLO

- 9 -

QUANTO TEMPO C'È PER DECIDERE?

Sei mesi, a partire dal 1° gennaio 2007, o dal momento di assunzione, se avvenuta in data successiva.

- 10 -

SE IL LAVORATORE OPTA PER LA SCELTA ESPlicitA FAVOREVOLE AL VERSAMENTO DEL TFR MATURANDO AL FONDO INPS TFR, PUÒ IN SEGUITO CAMBIARE IDEA E DECIDERE PER IL VERSAMENTO A FAVORE DI UNA FORMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE?

Sì, il lavoratore può in qualunque momento decidere di destinare il proprio TFR alla previdenza complementare.

- 11 -

SE IL LAVORATORE OPTA PER LA SCELTA ESPlicitA FAVOREVOLE AL VERSAMENTO DEL TFR MATURANDO A FAVORE DI UNA FORMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PUÒ IN SEGUITO CAMBIARE IDEA E DECIDERE PER IL VERSAMENTO A FAVORE DEL FONDO INPS TFR?

No, la scelta di destinare il proprio TFR alla previdenza complementare è irreversibile, fermo restando la possibilità di trasferimento ad altra forma dopo due anni di permanenza.

- 12 - I FONDI PENSIONE E IL FONDO INPS TFR POSSONO EROGARE ANTICIPAZIONI?

Sì, il lavoratore può richiedere, in qualsiasi momento, l'anticipazione per un importo non superiore al 75% della posizione individuale maturata per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, il coniuge o i figli e, trascorsi 8 anni dall'iscrizione per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o i propri figli nella misura massima del 75% della posizione individuale; per ulteriori esigenze, nella misura massima del 30% della posizione individuale maturata. È inoltre possibile il riscatto parziale del 50% della posizione individuale in caso di:

■ *Cessazione dell'attività lavorativa che comporti inoccupazione per un tempo non inferiore a 12 e non superiore a 48 mesi;*

■ *Ricorso a procedure di mobilità o cassa integrazione guadagni.*

Il riscatto totale è invece consentito nei casi di:

■ *Invalidità permanente con riduzione della capacità di lavoro a meno di 1/3*

■ *Cessazione dell'attività lavorativa con inoccupazione per un tempo superiore a 48 mesi. Se l'inoccupazione si verifica nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso per il pensionamento obbligatorio il riscatto non è ammesso e deve essere richiesta la prestazione pensionistica.*

- 13 - QUALI COMPENSAZIONI SONO PREVISTE PER LE AZIENDE CHE PERDERANNO IL TFR ANNUALE DEI LAVORATORI?

■ *Dal reddito di impresa è deducibile un importo pari al 4% dell'ammontare del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari e al "Fondo per l'erogazione del TFR". Per le imprese con più di 50 addetti tale importo è elevato al 6%;*

■ *il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo al fondo di garanzia ex art. 2 l. n. 297/1982 nella stessa percentuale di Tfr maturando conferito alle forme complementari e al "Fondo per l'erogazione del TFR";*

■ *riduzione degli oneri impropri, correlata al flusso di TFR maturando conferito.*

- 14 -**QUALI SONO GLI OBBLIGHI INFORMATIVI
DEL DATORE DI LAVORO NEI CONFRONTI
DEI LAVORATORI IN TEMA DI RIFORMA
PREVIDENZIALE?**

Entro i 6 mesi dall'assunzione i datori di lavoro devono fornire adeguate informazioni ai lavoratori sulle diverse opzioni disponibili per la destinazione del Tfr. 30 giorni prima della scadenza dei 6 mesi utili al conferimento del Tfr maturando, il lavoratore che non abbia ancora manifestato la propria volontà, deve ricevere dal datore di lavoro le necessarie informazioni relative al fondo pensione verso il quale il Tfr maturando è destinato in ragione del conferimento tacito che avverrà alla scadenza del semestre.

- 15 -**CHE TIPO DI PRESTAZIONI FINALI
POSSONO EROGARE I FONDI PENSIONE
E LE ALTRE FORME DI PREVIDENZA
COMPLEMENTARE?**

Dal 1° gennaio 2007, si ha diritto alla pensione complementare dopo aver maturato i requisiti di accesso alla pensione obbligatoria, con almeno cinque anni di iscrizione alla previdenza complementare. Nei casi di inoccupazione superiore ai 48 mesi, la prestazione può essere richiesta con un anticipo massimo di 5 anni rispetto ai requisiti di accesso previsti nel sistema obbligatorio.

L'iscritto può scegliere di percepire la prestazione pensionistica:

- *interamente in rendita, mediante l'erogazione della pensione complementare*
- *parte in capitale (fino ad un massimo del 50% della posizione maturata) e parte in rendita.*

Nel caso in cui, convertendo in rendita almeno il 70% della posizione individuale maturata, l'importo della pensione complementare sia inferiore alla metà dell'assegno sociale Inps (attualmente pari a Euro 381,72 mensili), l'iscritto può scegliere di ricevere l'intera prestazione in capitale.

IL BROKER DI ASSICURAZIONI E LA GESTIONE DEL TFR



Andrea Scagliarini
AIBA
PRESIDENTE

La scelta del governo Prodi, d'intesa con sindacati e Confindustria, di anticipare al 1° gennaio 2007 la decorrenza della cosiddetta "riforma Maroni", è figlia dell'urgente necessità di riequilibrare la struttura del sistema pensionistico, puntando a sviluppare la previdenza complementare, ovvero quel "secondo pilastro" che serve ad integrare l'assegno pensionistico di base (garantito dall'Inps e dagli altri enti di previdenza obbligatoria) che, per effetto del sistema di calcolo contributivo introdotto nel 1995, tende a ridursi rispetto agli attuali livelli.

Ad occupare il centro della riforma, il Tfr. Lo sviluppo dell'intero settore della previdenza complementare è infatti legato alle maggiori adesioni e alle risorse finanziarie che potranno confluire nelle forme pensionistiche complementari tramite il conferimento del trattamento di fine rapporto maturando dei lavoratori dipendenti. Il ministro del Welfare Cesare Damiano ha detto che secondo le previsioni il "37% del Tfr maturando andrà ai fondi pensione negoziali". Si tratta di numeri importanti visto che il flusso del Tfr maturato ogni anno dai lavoratori e che potrebbe finire nei

fondi pensione e nelle forme complementari si aggira sui 19 miliardi di euro.

Al momento, la nuova disciplina interessa 11 milioni di lavoratori del comparto privato. Infatti, lo sviluppo complessivo del settore della previdenza complementare sarà ultimato solo nel medio periodo, quando verranno coinvolti anche i lavoratori pubblici e gli autonomi, che in assenza della disponibilità del Tfr dovranno destinare quote di nuovo risparmio agli strumenti previdenziali.

Sei mesi. Questo il tempo per decidere cosa fare del Tfr, e il count down è già iniziato non solo per i lavoratori ma anche per le imprese, perché sui datori di lavoro gravano adempimenti sia nella fase di start-up della riforma, sia in quella gestionale del conferimento ai fondi. In base agli effetti della cosiddetta "Riforma Maroni" il lavoratore dipendente può scegliere liberamente tra i diversi strumenti di previdenza complementare, sostanzialmente equiparati, quello più adatto alle proprie esigenze, valutando la convenienza o meno del trasferimento allo strumento prescelto del Tfr maturando. Un

passaggio delicato da farsi per i dipendenti sia per le imprese.

E qui entra in gioco il broker di assicurazioni che, grazie al suo ruolo di consulente indipendente e al patrimonio di conoscenze tecniche, è in grado di analizzare insieme ai datori di lavoro e ai dipendenti le diverse opportunità offerte dal mercato e di garantire un sostegno concreto per quanto riguarda l'area amministrativa e gestionale. Area particolarmente critica per le aziende, soprattutto per quelle più piccole, chiamate a strutturarsi in maniera adeguata per far fronte al nuovo impianto normativo e assolvere al meglio le problematiche legate a modulistica e informazione che potrebbero provocare un consistente appesantimento degli oneri.

Secondo quanto previsto dalla nuova normativa, tutte le aziende, e non solo quelle con almeno 50 dipendenti, hanno dovuto predisporre entro il 31 dicembre 2006 un documento informativo da distribuire ai lavoratori per descrivere le diverse forme di previdenza complementare, le caratteristiche di ognuno, le garanzie di rendimento, gli eventuali rischi e i costi. Inoltre, trenta giorni prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del

conferimento del Tfr maturando (31/5/2007), le imprese dovranno fornire al lavoratore che non abbia ancora manifestato alcuna volontà, le necessarie informazioni relative alla forma pensionistica complementare verso la quale il Tfr maturando è destinato alla scadenza del semestre.

Si tratta di compiti impegnativi e delicati in carico agli uffici amministrativi e del personale che, oltretutto paventano un nuovo rischio: e se alla fine dei sei mesi, ogni singolo dipendente decidesse per una opzione diversa? Una dispersione delle scelte potenzialmente in grado di paralizzare l'attività amministrativa di intere aziende. Una eventualità che il broker, nella sua attività di assistenza del management aziendale per la gestione del Tfr, può contribuire ad evitare, fatto salvo il suo approccio di natura consulenziale che consente sempre il massimo della libertà nella scelta finale.

ANDREA SCAGLIARINI

- 16 -**COME SONO TASSATI I RENDIMENTI ANNUALI DEI FONDI PENSIONE E DELLE ALTRE FORME DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE?**

I rendimenti dei fondi pensione saranno sottoposti all'imposta sostitutiva dell'11%, aliquota più bassa rispetto a quella applicata sui rendimenti realizzati attraverso forme/strumenti di investimento del risparmio di natura puramente finanziaria (es. fondi comuni di investimento).

- 17 -**COME SONO TASSATE LE PRESTAZIONI FINALI DEI FONDI PENSIONE E DELLE ALTRE FORME DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE?**

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 (sono esclusi dunque i contributi non dedotti e i rendimenti già tassati). La parte imponibile delle prestazioni pensionistiche in qualsiasi forma erogata sarà tassata nella misura 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%. L'aliquota applicata potrà pertanto scendere sino al 9% dopo 35 anni di partecipazione.

- 18 -**COSA SUCCEDDE ALLE SOMME ACCANTONATE IN CASO DI DECESSO DEL LAVORATORE, ADERENTE A UNA FORMA COMPLEMENTARE, PRIMA DELL'ETA PENSIONABILE?**

La posizione individuale dell'aderente a fondo pensione deceduto è riscattata dal coniuge ovvero dai figli o, se ancora viventi, dai genitori. In mancanza di tali soggetti o di diverse disposizioni del lavoratore deceduto la posizione resta definitivamente acquisita al fondo pensione. Nelle forme individuali, in caso di premorienza dell'iscritto, la posizione è riscattata dagli eredi.

- 19 - A CHI SI PUÒ CHIEDERE CONSIGLIO PER SCEGLIERE A QUALE STRUMENTO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA DESTINARE LE QUOTE EX TFR?

Sindacati, Patronati, Datori di lavoro, Associazioni di categoria.

- 20 - COME SI CALCOLA IL RENDIMENTO DI FONDI PENSIONI, FONDO INPS TFR E TFR?

L'entità delle prestazioni di previdenza complementare obbedisce a scelte di ordine statutario e contrattuale effettuate all'atto di costituzione di ciascun fondo pensione, secondo criteri di corrispettività, conformemente al principio di capitalizzazione.

La conversione del "montante" individuale in rendita vitalizia viene effettuata normalmente da una compagnia di assicurazioni con la quale il fondo stipula una apposita convenzione. La compagnia si vede trasferire il montante individuale sul quale si costruisce il flusso di reddito annuo che, sostanzialmente, dipende da tre parametri:

- *Le tavole demografiche di mortalità per sesso ed età*
- *Il tasso tecnico di interesse (minimo garantito)*
- *I caricamenti, cioè la commissione assicurativa per il servizio di corresponsione della rendita.*

I tre elementi vanno a determinare il coefficiente tecnico di trasformazione. Per ottenere la rendita vitalizia da erogare, tale coefficiente va moltiplicato per il montante, al netto dell'imposizione fiscale.

Il Tfr si determina accantonando per ciascun anno lavorativo una quota pari al 6,91 % della retribuzione lorda. La retribuzione utile per il calcolo del Tfr comprende tutte le voci retributive corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

Gli importi accantonati sono rivalutati, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo Istat.

Al momento della liquidazione, il Tfr è tassato, in linea generale, con l'applicazione dell'aliquota Irpef media del lavoratore nell'anno in cui è percepito. Per la parte di Tfr che si riferisce agli anni di lavoro decorrenti dal 1° gennaio 2001, l'amministrazione finanziaria provvede poi a riliquidare l'imposta, applicando l'aliquota media di tassazione del lavoratore degli ultimi 5 anni.