

La riforma della previdenza complementare e la destinazione del TFR maturato dal 1° gennaio 2007

Riferimenti legislativi

- **Decreto legislativo 5.12.2005 n. 252** - Disciplina delle forme pensionistiche complementari.
- **Legge 27.12.2006 n. 296 "Finanziaria 2007"** – Art. 1, commi da 749 a 766.
- **Decreto Ministeriale 30.1.2007** - Modalità di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 755 e 756 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relative al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile (Fondo Tesoreria).
- **Decreto Ministeriale 30.1.2007** - Attuazione dell'articolo 1, comma 765, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Procedure di espressione della volontà del lavoratore circa la destinazione del TFR maturando e disciplina della forma pensionistica complementare residuale presso l'INPS (FONDINPS).

I DESTINATARI

1 - Della previdenza complementare:

- Lavoratori dipendenti del settore privato
- Lavoratori autonomi (co.co.pro.)
- Soci lavoratori di cooperative
- Liberi professionisti

2 – Del conferimento del TFR dal 1° gennaio 2007:

- Solo i lavoratori dipendenti del settore privato, per i quali sia previsto l'accantonamento del TFR.

Forme pensionistiche complementari

- Fondi pensioni negoziali c.d. "chiusi" (previsti dai CCNL), quali, ad esempio:
 - Fondapi (dipendenti non dirigenti industriali) (1)
 - Previndapi (dirigenti industriali)
- Fondi pensioni c.d. "aperti" (banche, assicurazioni, società di intermediazione mobiliare, ecc.)
- Contratti di assicurazione sulla vita
- Fondi pensione preesistenti, già costituiti al 15 novembre 1992

L'Ente di controllo dei Fondi è la COVIP (Commissione di vigilanza sui fondi pensione).

(1) Aziende che applicano CCNL Confapi dei settori: Metalmeccanici, Alimentari, Chimici, Plastica-Gomma, Tessili-Abbigliamento, Grafici-Cartai-Cartotecnici, Comunicazione-Informatica, Pulizie, Edilizia.

LA DESTINAZIONE DEL TFR

Dal 1° gennaio 2007 al 30 giugno 2007 (o entro sei mesi dall'assunzione, se successiva al 1° gennaio) ogni dipendente subordinato (a prescindere dalle dimensioni aziendali, può scegliere, con atto scritto, se conferire il TFR:

- a) a una forma pensionistica complementare (Fondo "chiuso" od "aperto"): tale decisione è irrevocabile;
- b) mantenerlo presso il proprio datore di lavoro (se l'azienda ha almeno 50 dipendenti lo verserà al Fondo Tesoreria, istituito presso l'INPS): tale decisione è revocabile in qualunque momento (scelta da confermare ogni anno).

Qualora invece il lavoratore non faccia alcuna scelta entro il 30 giugno 2007 (o entro i sei mesi dall'assunzione, se successiva), il TFR viene trasferito:

- 1) al Fondo pensione complementare previsto dal CCNL o dall'accordo collettivo aziendale ovvero, in mancanza di questo:
- 2) Al Fondo "aperto" con maggior adesione da parte dei dipendenti; ovvero, in mancanza anche di questo:
- 3) al Fondo pensionistico istituito presso l'INPS, denominato FONDINPS (diverso dal Fondo Tesoreria dove viene versato il TFR).

LIMITE DIMENSIONALE AZIENDALE

Per il limite dimensionale, i dipendenti sono così calcolati:

- Aziende in attività al 31 dicembre 2006:
 - la media annuale dei dipendenti in forza nel 2006 (un mese=26 giorni; un anno=312 giorni)
- Aziende in attività dopo il 31 dicembre 2006:
 - la media dei dipendenti in forza nell'anno solare di inizio attività, calcolati dalla data di costituzione (con conguaglio a fine anno).

Per calcolare tale media:

- devono essere computati tutti i lavoratori subordinati, che maturano il TFR (anche se non accantonato, come per i lavoratori a domicilio), ivi compresi gli apprendisti, i contratti di inserimento e a chiamata, i tempi determinati;
 - i lavoratori a tempo parziale sono considerati in proporzione;
 - i lavoratori assenti (anche per aspettative per cariche elettive o sindacali) non si considerano solo se, in loro sostituzione, sono stati assunti altri lavoratori;
 - non si considerano i lavoratori somministrati ed i collaboratori a progetto.
- Il limite dimensionale di 50 addetti, che fa scattare l'obbligo contributivo, si considera raggiunto a 15.600 giornate/anno (50x26x12).

Il TFR è quello maturando dal 1° gennaio 2007, quindi:

- **Quello già maturato al 31 dicembre 2006 rimane in azienda (a prescindere dalla dimensione aziendale) e deve essere rivalutato con le consuete modalità (75% dell'indice Istat + 1,5% fisso).**
- **Quello che maturerà dal 1° gennaio 2007 sarà destinato in base alla scelta (o alla non scelta) effettuata dal dipendente (se rimane in azienda verrà rivalutato con le consuete modalità).**
- **La quota da versare al Fondo è pari al 7,41% della retribuzione utile per il TFR (come prevista dal CCNL), al netto dell'0,50%, che mensilmente l'azienda versa per conto del lavoratore e che deve trattenere dal TFR maturato (art. 3, ultimo comma Legge n. 297/1982).**

CASO A: dipendente che ha versato contributi ad una forma di previdenza obbligatoria prima del 29.4.1993:

- 1) Se è già iscritto ad una forma di previdenza complementare (e pertanto versa la Fondo solo una parte del TFR), può scegliere tra:
- destinare al Fondo complementare anche la parte residuale di TFR che attualmente non versa al Fondo (tale parte è versata al Fondo anche in caso di mancata scelta);
- ovvero
- lasciarlo in azienda (se l'azienda ha almeno 50 dipendenti, il TFR viene versato al Fondo Tesoreria, istituito presso l'INPS).

2) Se non è ancora iscritto ad una forma di previdenza complementare, può scegliere tra:

➤ **trasferire il TFR alla previdenza complementare in misura totale o nella misura prevista dal CCNL o, in mancanza di tale previsione, in misura non inferiore al 50%;**

ovvero

➤ **lasciarlo in azienda (se l'azienda ha almeno 50 dipendenti, il TFR viene versato al Fondo Tesoreria, istituito presso l'INPS).**

Se non decide nulla entro il 30.6.2007 ovvero entro 6 mesi dall'assunzione, il TFR va al Fondo previsto dal CCNL.

CASO B: dipendente che NON ha versato contributi ad una forma di previdenza obbligatoria prima del 29.4.1993:

- 1) Se è già iscritto ad una forma di previdenza complementare al 31.12.2006, non deve fare nulla perché già versa l'intero TFR al Fondo.
 - 2) Se non è ancora iscritto ad una forma di previdenza complementare, può scegliere tra:
 - trasferire il TFR alla previdenza complementare nella misura prevista dalla stessa (di norma il 100%) o, in mancanza, in misura non inferiore al 50% (salva diversa previsione del CCNL);
ovvero
 - lasciarlo in azienda (se l'azienda ha almeno 50 dipendenti il TFR viene destinato al Fondo Tesoreria, istituito presso l'INPS).
- Se non decide nulla entro il 30.6.2007 ovvero entro 6 mesi dall'assunzione, il TFR va al Fondo previsto dal CCNL.

LE COMUNICAZIONI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro deve:

- Entro il 31 dicembre 2006 (o all'atto dell'assunzione, se successiva) dare, in forma scritta, adeguate informazioni ai lavoratori sulle diverse scelte disponibili.
- Entro il 31 maggio 2007 (o entro 30 giorni dalla scadenza dei 6 mesi dall'assunzione) comunicare, in forma scritta, solo a chi non ha espresso alcuna volontà, la forma pensionistica alla quale viene destinato il TFR.
- Consegnare ai lavoratori i moduli TFR1 e TFR2, predisposti dal Ministero del lavoro:

LA MODULISTICA

Per il conferimento del TFR i lavoratori devono utilizzare i seguenti moduli (*), predisposti dal Ministero del lavoro:

- **il TFR1, da parte dei lavoratori assunti fino al 31.12.2006**
- **il TFR2, da parte dei lavoratori assunti dopo il 31.12.2006**

Ai quali il lavoratore deve allegare i moduli di adesione al Fondo.

I moduli ministeriali sono divisi in sezioni, diverse a seconda che il lavoratore sia o meno iscritto alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993 e sia o meno iscritto ad un Fondo di previdenza complementare al 31.12.2006.

(*) Sono esclusi dalla compilazione solo i lavoratori che, al 31.12.2006, avessero già aderito ad un Fondo di previdenza complementare, versando l'intero TFR.

Di tali moduli il datore di lavoro deve:

- consegnarne copia ai lavoratori;
- conservare in azienda una copia datata e sottoscritta dai lavoratori;
- rilasciare ricevuta ai lavoratori, controfirmata per ricevuta.

IL VERSAMENTO DEL TFR

La decorrenza del versamento del TFR è diversa a seconda che venga effettuata:

- al Fondo di previdenza complementare;
- al Fondo Tesoreria dell' INPS;
- per i lavoratori in forza al 31.12.2006;
- per i lavoratori non in forza al 31.12.2006.

IL FINANZIAMENTO DEI FONDI COMPLEMENTARI

I Fondi complementari sono così finanziati:

1 - Fondi contrattuali:

- I contributi a carico del lavoratore, nella misura minima prevista dal CCNL;
- I contributi a carico del datore di lavoro, previsti dal CCNL.

2 - Fondi aperti:

- Il TFR maturando;
- L'eventuale contributo, a solo suo carico, che il lavoratore decide di destinare ad un Fondo "aperto".

- **Il conferimento del solo TFR al Fondo non comporta l'obbligo di versamento di altri contributi, né a carico del lavoratore né a carico dell'azienda.**
- **Il lavoratore può versare al Fondo "chiuso" ulteriori contributi a suo carico, eccedenti quelli contrattualmente previsti, ma non può obbligare il datore di lavoro a versare una quota a suo carico diversa da quella prevista dagli accordi collettivi.**

L'INVESTIMENTO

- Presso i Fondi di previdenza complementare è istituita una posizione individuale per ogni lavoratore aderente.
- I contributi vengono investiti da gestori specializzati in base ad una specifica disciplina, controllata dalla COVIP, che può essere:

- ✓ **Monocomparto** : unica per tutti gli aderenti, che beneficiano allo stesso modo dei risultati della gestione finanziaria.
- ✓ **Pluricomparto** : su più linee di investimento, diverse tra loro per natura e rischiosità, tra le quali l'aderente può scegliere (es. FONDAPI).

In caso di adesione tacita, il TFR è conferito nella linea di investimento più prudentziale, che comunque garantisce almeno la restituzione del capitale.

LE PRESTAZIONI

Per aver diritto alla pensione complementare, il lavoratore deve:

- aver maturato i requisiti per la pensione obbligatoria;
- essere iscritto da almeno 5 anni alla previdenza complementare.

La prestazione pensionistica può essere:

➤ **Tutta in rendita**, cioè in pensione vitalizia ed eventualmente reversibile;

ovvero

➤ **Parte in capitale** (fino ad un massimo del 50% di quanto maturato) **e parte in rendita**.

➤ **Interamente in capitale:**

- In caso di versamenti al Fondo per meno di 5 anni.
- Qualora, convertendo in rendita il 70% di quanto maturato, l'importo risultasse inferiore alla metà dell'assegno sociale INPS (per il 2007 tale assegno è pari a € 389,36 mensili).

Ai tassi attuali medi, tale caso si verifica se il capitale accumulato sul conto pensionistico individuale risultasse inferiore a circa 55.000 euro.

- Ai lavoratori iscritti ad un Fondo di previdenza complementare prima del 29.4.1993.

LA LIQUIDAZIONE DEL TFR E DELLE ANTICIPAZIONI

La liquidazione del TFR al lavoratore, che risolve il rapporto di lavoro, e delle anticipazioni in corso di rapporto, è integralmente effettuato dall'azienda, anche per la parte già versata al Fondo Tesoreria dell'INPS da parte delle aziende con almeno 50 dipendenti.

Per il conguaglio con l'INPS:

1) Liquidazione del TFR:

Nella denuncia mensile (DM10-2) riferita al mese di erogazione del TFR, le aziende conguagliano quanto anticipato sui contributi dovuti, in base al seguente ordine di priorità:

- a) contributi dovuti al Fondo di Tesoreria;
- b) in caso di incapienza, i contributi dovuti all'INPS (contributi IVS e altri minori).
- c) in caso di ulteriore incapienza, il datore di lavoro la comunica al Fondo Tesoreria dell'Inps, che per legge deve erogare tale differenza al lavoratore entro 30 giorni dalla comunicazione.

2) Liquidazione delle anticipazioni:

Per le anticipazioni del TFR, il datore di lavoro deve avvalersi prioritariamente di quanto accantonato presso l'azienda al 31.12.2006 e, in caso di incapienza, di quanto accantonato al Fondo Tesoreria.

Nella denuncia mensile (DM10-2) riferita al mese di erogazione dell'anticipazione del TFR, le aziende conguagliano quanto anticipato sui contributi dovuti, in base al seguente ordine di priorità:

- a) utilizzando prioritariamente i contributi dovuti al Fondo stesso per gli altri lavoratori;
- b) qualora il totale delle anticipazioni ecceda l'ammontare del contributo dovuto al Fondo riferito al mese di erogazione dell'anticipazione, il recupero della restante parte è conguagliato sull'ammontare dei contributi obbligatori complessivamente dovuti.
- c) in caso di ulteriore incapienza, il datore di lavoro la comunica al Fondo Tesoreria dell'Inps, che per legge deve erogare tale differenza al lavoratore entro 30 giorni dalla comunicazione.

API INDUSTRIA - BRESCIA

GLI ANTICIPI DAL FONDO

- Dai Fondi è possibile avere anticipi, calcolati sulla posizione individuale maturata:
 - ***In qualsiasi momento e sino al 75% della posizione individuale (indipendentemente dall'anzianità di iscrizione al Fondo):*** in caso di spese sanitarie conseguenti a gravi condizioni di salute proprie, del coniuge e dei figli, per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dall' ASL.

▪ *Ma solo dopo 8 anni di iscrizione al Fondo:*

- Sino al 75% della posizione maturata per l'acquisto o per la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli.
- Sino al 30% della posizione maturata per ulteriori esigenze dell'iscritto, definite dai Fondi.

IL TRASFERIMENTO AD ALTRO FONDO

Il trasferimento della posizione da un Fondo ad un altro può avvenire:

- Per la perdita dei requisiti di partecipazione (ad esempio per il cambiamento della attività lavorativa).
- Volontariamente, purché siano decorsi almeno due anni di iscrizione alla forma pensionistica complementare.

IL RISCATTO

In caso di perdita dei requisiti di partecipazione, in alternativa al trasferimento ad un altro Fondo, il dipendente può:

✓ Mantenere la posizione accantonata, anche in assenza di ulteriore contribuzione

ovvero

✓ Chiedere la restituzione degli importi accantonati, in misura parziale o totale;

Il riscatto può essere richiesto:

- ***Fino al 50% del maturato***, in caso di:
 - cessazione dell'attività lavorativa, con inoccupazione da oltre 12 mesi a 48 mesi;
 - in caso di mobilità, CIG ordinaria e straordinaria.
- ***Per il totale del maturato*** in caso di:
 - invalidità permanente, con riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo;
 - cessazione di attività lavorativa, con inoccupazione superiore a 48 mesi.
- ***Negli altri casi previsti dai CCNL, recepiti dal Fondo o dal Fondo stesso.*** Ad esempio FONDAPI prevede, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, che il lavoratore possa richiedere il riscatto totale della sua posizione, a prescindere dalla durata dello stato di inoccupazione, e ne garantisce l'erogazione entro i successivi 6 mesi.

RISCATTO IN CASO DI DECESSO

Nel caso di decesso del lavoratore prima della maturazione del diritto alla pensione, l'intera posizione è devoluta agli eredi o alle altre persone indicate dall'iscritto nel modulo di adesione al Fondo.

In mancanza di eredi o di altri beneficiari, la somma viene assorbita dal Fondo o, in caso di forme pensionistiche individuali, devoluta a finalità sociali.

AGEVOLAZIONI FISCALI E CONTRIBUTIVE

-Per le imprese:

- ✓ Ulteriore deducibilità di un importo pari al 6% (4% per le imprese con più di 49 dipendenti) del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari e all'INPS.
- ✓ Esonero dal versamento del contributo al Fondo di garanzia del TFR (0,20% per la generalità dei dipendenti e 0,40% per i dirigenti), nella stessa percentuale del TFR versato ai Fondi ed all'INPS.
- ✓ Riduzione, dal 1 gennaio 2008, degli oneri impropri (es. assegni nucleo familiare, maternità, ecc), applicata nella stessa percentuale del TFR maturando conferito.
- ✓ Assoggettamento al solo contributo di solidarietà del 10% delle somme versate dal datore di lavoro al Fondo.

■ Per i lavoratori:

- ✓ I contributi sono interamente deducibili dall'Irpef sino ad un massimo di € 5.164,67.

In tale importo sono compresi sia i contributi a carico del lavoratore che dell'azienda ma è **escluso il TFR.**

- ✓ I rendimenti sono assoggettati ad imposta sostitutiva dell' 11%.

- ✓ Le prestazioni pensionistiche (sia rendita che capitale) sono:

* imponibili per la parte già non assoggettata (contributi non dedotti e rendimenti);

- * tassate nella misura del 15%, con riduzione dello 0,30% per ogni anno di partecipazione successivo al 15°, con una riduzione massima di del 6%, che pertanto si raggiunge al 35° anno (=tassazione minima del 9,00%);
- ✓ Le anticipazioni per spese sanitarie ed i riscatti (solo quelli previsti dalla legge) sono tassati come le prestazioni (15% meno 0,30% per ogni anno successivo al 15° con una riduzione massima del 6%).
- ✓ Le anticipazioni per altri motivi ed i riscatti non previsti dalla legge sono tassati in misura fissa del 23%.