

La scelta del Tfr
e la previdenza complementare

La portabilità decorre dall'iscrizione al fondo

Dai consulenti
del lavoro
indicazioni
integrative

Maria Rosa Gheido

« I due anni di permanenza nel fondo, trascorsi i quali l'iscritto può liberamente trasferire la propria posizione a un fondo diverso, decorrono dalla data di iscrizione e non dal 1° gennaio 2007, data di entrata in vigore della riforma della previdenza complementare. Nel silenzio della norma, la Fondazione studi del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del Lavoro affronta, con il principio n. 8, alcuni punti critici della materia.

Secondo la Fondazione non può esserci altra lettura logica del comma 6 dell'articolo 14 del decreto legislativo 252/05, che ha abbassato, da cinque a due, gli anni minimi di permanenza in un fondo pensione per poter esercitare il diritto di portabilità del montante accantonato senza che siano intervenute cause che, oggettivamente, giustificano tale spostamento.

Il principio analizza compiutamente le procedure di adesione ai fondi pensione e gli obblighi e gli adempimenti dei datori di lavoro chiamati ad attuare le

scelte espresse dai lavoratori.

Particolare attenzione è dedicata a un aspetto assai delicato del silenzio assenso che si forma se, al compimento dei sei mesi a disposizione, il dipendente non esprime alcuna volontà. Oltre che verso il fondo previsto dal contratto collettivo, la scelta del fondo a cui destinare il Tfr a seguito del formarsi del silenzio assenso può essere anche concordata in azienda, con effetti diversi, con uno dei seguenti strumenti:

- accordo collettivo aziendale, stipulato dal datore di lavoro e da un'associazione sindacale o una rappresentanza sindacale autorizzata se presente in azienda che, se sottoscritto da ogni rappresentante delle sigle aziendali presenti in azienda, ha efficacia nei confronti di tutti i lavoratori. Nulla vieta che siano sottoscritti diversi accordi, con la coesistenza di più fondi offerti da operatori esterni, con la finalità di offrire ai lavoratori più possibilità di scelta;
- accordo individuale plurimo, valido nei confronti dei soli lavoratori che lo sottoscrivono. Questo è uno strumento che nelle piccole aziende, prive di rappresentanze sindacali, può facilitare le scelte dei lavoratori e semplificare l'attività amministrativa del datore di lavoro. I lavoratori che hanno sottoscritto l'accordo devono comunque esprimere la loro scelta compilando il modello "Tfr 1" o "Tfr

2", essendo questo l'unico modo previsto dalla legge per l'espressione della volontà del lavoratore. Ne consegue, secondo lo studio della Fondazione, che in caso di formazione del silenzio assenso il Tfr dovrebbe essere destinato al fondo negoziale di riferimento o, in mancanza di questo, a FondInps;

- regolamento aziendale contenente, in quanto atto unilaterale del datore di lavoro, condizioni di miglior favore per i dipendenti. È uno strumento particolarmente utile per la sua efficacia nei confronti di tutti i lavoratori per attivare forme aziendali di previdenza complementare collettiva quando non ce ne siano di applicabili. Anche in questo caso, però, il lavoratore è tenuto a esprimere la scelta con il modello ministeriale, in quanto il silenzio-assenso non consente di destinare all'eventuale fondo pensione aperto il Tfr che ne deriva.

Il documento della Fondazione considera punto di forte criticità la possibilità di riscatto nei casi non previsti dall'articolo 14 del decreto legislativo 252/05, che, come noto, consente il riscatto, totale o parziale della posizione individuale a seguito di periodi di inoccupazione superiori a dodici mesi o di eventi aziendali quali la messa in mobilità del lavoratore o interventi di cassa integrazione, oltre che in ca-

so di invalidità o di decesso.

La norma di legge non prevede più il riscatto del montante individuale a seguito della semplice perdita dei requisiti di partecipazione, lascia però ai fondi la facoltà di disciplinare nello specifico altre cause di riscatto, che molti fondi negoziali continuano a consentire al venir meno dei requisiti di partecipazione, ossia in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Anche se in questo caso si rende applicabile l'imposta sostitutiva del 23% in luogo di quella agevolata del 15%, la tassazione è spesso più favorevole rispetto a quella del Tfr accantonato in azienda. Questo potrebbe incoraggiare un uso distorto della previdenza complementare, volto a conseguire un risparmio fiscale piuttosto che una pensione aggiuntiva a quella del sistema pubblico, ed appare, pertanto, incoerente con le finalità che la riforma si propone.

Le interpretazioni

I termini per la portabilità

- I due anni necessari per poter trasferire la posizione individuale decorrono dalla data di iscrizione al fondo, non dal 1° gennaio 2007

Il riscatto della posizione

- Molti fondi prevedono la possibilità di riscatto della posizione individuale anche al venir meno dei requisiti, cioè al momento della cessazione del rapporto di lavoro
- Il meccanismo potrebbe incoraggiare un uso distorto del «secondo pilastro»: l'imposta sostitutiva del 23% sul riscatto dai fondi è infatti più vantaggiosa di quella sul Tfr accantonato in azienda