

La scelta del Tfr  
e la previdenza complementare

# L'accordo aziendale non elimina la richiesta

**I chiarimenti del ministero**  
Un «patto» di natura collettiva all'interno dell'impresa  
prevale sulla contrattazione nazionale

**In presenza di più fondi negoziali**  
Il trattamento verrà conferito alla gestione  
con il maggior numero di iscritti al 30 giugno

**Dipendenti  
comunque tenuti  
a presentare  
il modello**

**Enzo De Fusco**

«I lavoratori che sottoscrivono un accordo direttamente con l'azienda per la scelta di un fondo pensione cui far confluire il Tfr sono tenuti, in ogni caso, a compilare anche i moduli ministeriali di adesione ("Tfr 1" e "Tfr 2") altrimenti l'accordo non ha efficacia. È questa una delle risposte fornite dal ministero del Lavoro e dalla Covip al "Tfr videoforum" del 25 maggio. Sull'argomento anche la Fondazione studi del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro ha fornito indicazioni interpretative con il principio n. 8 del 4 giugno.

L'articolo 3 del decreto legislativo 252/05 lascia ampio spazio alle modalità con cui possono essere istituite le forme pensionistiche complementari. Infatti è possibile istituire i fondi mediante contratti e accordi collettivi, anche aziendali. Si tratta di accordi fra lavoratori o accor-

di interaziendali. In effetti, per «istituzione» non deve intendersi la costituzione di un vero e proprio fondo pensione soggetto a specifica autorizzazione, ma anche solo la possibilità che attraverso un accordo si individui un fondo aperto ad adesione collettiva in cui far confluire il Tfr dei lavoratori che sottoscrivono il contratto.

Nell'ambito del forum è stato chiesto al ministero di approfondire la questione degli lavoratori e azienda senza la rappresentanza sindacale.

## **Accordo collettivo**

L'azienda ha la possibilità di sottoscrivere un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali; in base ai principi generali sull'efficacia di questi contratti, la scelta fatta in tema di individuazione della forma pensionistica complementare di riferimento è valida anche ai fini del tacito conferimento del Tfr.

Secondo il ministero un accordo aziendale di natura collettiva prevale sulla scelta fatta in sede di contrattazione collettiva nazionale. L'accordo deve considerarsi collettivo se sottoscritto dalla rappresentanza sindacale aziendale, cioè dall'organismo abilitato alla contrattazione integrativa aziendale. Tutta-

via, non è escluso che si possano stipulare anche accordi sindacali separati, sottoscritti solo da alcune sigle tra quelle che compongono la delegazione rappresentativa dei lavoratori dipendenti. In questo caso, l'accordo avrebbe efficacia solo per i lavoratori rappresentati dalle organizzazioni firmatarie.

## **Accordo plurisoggettivo**

Un'ulteriore ipotesi affrontata dal ministero riguarda le aziende che sottoscrivono accordi con un gruppo o con tutti i lavoratori, al fine di individuare un fondo pensione in cui far confluire collettivamente il Tfr. La caratteristica di questi accordi è che sono sottoscritti senza la presenza dei sindacati che, soprattutto nelle realtà minori, spesso non sono presenti.

Sul punto è stato spiegato che l'accordo plurisoggettivo (o individuale plurimo) vincola i soli soggetti sottoscrittori. La posizione è limitata ai soli soggetti firmatari, non potendo in alcun modo riguardare i lavoratori, pur appartenenti alla stessa azienda, che non vi abbiano preso parte. I lavoratori, oltre all'accordo, devono anche presentare i moduli "Tfr 1" o "Tfr 2" entro il semestre a loro disposizione altrimenti sono considerati silenti

con il conseguente conferimento al fondo pensione negoziale o a FondInps.

### Regolamento aziendale

Un'ipotesi innovativa proposta dai consulenti del lavoro nel principio n. 8 è il regolamento aziendale. Si tratta di un atto unilaterale che esplica i suoi effetti su tutti i dipendenti. Con questo strumento il datore facoltativamente decide di attivare una forma pensionistica complementare su base collettiva. Trattandosi di un atto che rappresenta la volontà di un solo soggetto, può contenere solo previsioni che rappresentano condizioni di miglior favore per i dipendenti. Anche in questo caso il lavoratore è comunque tenuto alla compilazione dei modelli "Tfr 1" e "Tfr 2" previsti per operare le scelte.

### La presenza di più fondi

Durante il forum è stato posto al ministero anche un quesito sul conferimento del Tfr dei "silenti" in caso di presenza di più fondi pensione nel settore. Il ministero ha spiegato che il Tfr verrà conferito al fondo con maggior numero di iscritti al 30 giugno. Questa risposta supera un precedente orientamento della Covip contenuto nella deliberazione del 28 giugno 2006 in cui si affermava che la data cui fare riferimento per verificare il numero degli

anche per i lavoratori «silenti», cioè quelli che non hanno espresso alcuna scelta sulla destinazione. L'accordo, se presente, prevale anche sulle clausole del contratto collettivo nazionale di lavoro

### Accordo individuale plurimo

■ Viene stipulato dal datore e dai lavoratori senza il filtro delle rappresentanze sindacali. Con l'accordo individuale plurimo è possibile attivare una forma pensionistica. L'accordo è però valido soltanto nei confronti dei dipendenti che lo sottoscrivono. In ogni caso i lavoratori devono compilare i modelli ministeriali «Tfr 1» o «Tfr 2»

### Regolamento aziendale

■ Il regolamento aziendale è un atto unilaterale ed esplica i suoi effetti nei confronti di tutti i dipendenti. Con questo strumento il datore di lavoro facoltativamente decide di attivare una forma pensionistica complementare su base collettiva. Può prevedere solo condizioni di maggior favore per i dipendenti. Anche in presenza

## Tre tipologie

### Accordo collettivo

■ Può essere stipulato dal datore di lavoro e dalle organizzazioni sindacali aziendali se presenti all'interno dell'impresa. È possibile che l'accordo venga concluso anche solo con una sigla sindacale presente in azienda. L'accordo consente di individuare un fondo pensione nel quale far confluire il Tfr