

L'informativa non vincola il Tfr

Silenzio assenso anche se il datore non consegna i prospetti

La scelta del Tfr e la previdenza complementare

La mancata comunicazione

Il meccanismo del conferimento automatico rimane se l'azienda omette parte degli adempimenti

Nevio Bianchi
Giuseppe Maccarone

Il lavoratore che non ha ricevuto dal datore di lavoro né l'informativa sulla riforma della previdenza complementare né i modelli di scelta ("Tfr 1" o "Tfr 2") non è sollevato dagli obblighi imposti dal decreto legislativo 252/05. La mancata indicazione sulla destinazione del suo Tfr nel semestre a disposizione concretizza, quindi, il silenzio assenso, con tutte le conseguenze che esso comporta.

Il datore, entro il giorno precedente l'inizio del semestre, deve informare il lavoratore

L'OPZIONE ESPlicita

Il lavoratore può scaricare la modulistica da internet e affidarla all'impresa dopo la compilazione

sulle diverse possibilità sul conferimento o meno del Tfr alla previdenza complementare. Se il lavoratore non esegue la sua scelta, il datore, 30 giorni prima della scadenza dei sei mesi, deve far pervenire al lavoratore un'altra comunicazione con le informazioni sulla forma pensionistica complementare a cui il suo Tfr maturando è destinato, alla scadenza del semestre. Inoltre il datore deve mettere a disposizione del lavoratore i modelli di scelta che non possono essere sostituiti, in alcun ca-

so, con altra modulistica o dichiarazioni sostitutive.

Alla fine di questo mese termina il periodo a disposizione dei lavoratori già in forza all'azienda al 31 dicembre 2006 (e di quelli assunti il 1° gennaio 2007). Vediamo allora quali sono le conseguenze dell'eventuale inadempimento del datore che non ha eseguito l'informativa e non ha consegnato ai dipendenti i modelli "Tfr 1" o "Tfr 2".

Innanzitutto va evidenziato che il decreto legislativo 252/05 non prevede un impianto sanzionatorio e, pertanto, al datore che non rispetta le disposizioni non sono comminabili sanzioni. Tuttavia, questo aspetto non deve indurre a ritenere che la norma sia trascurabile, considerato che vi possono essere altre conseguenze valutabili civilisticamente.

Sul piano delle responsabilità personali si ritiene che la norma sul cosiddetto silenzio assenso, così come è congegnata, espliciti interamente i suoi effetti a prescindere dal datore. La disposizione prevede infatti che «nel caso in cui il lavoratore nel periodo di tempo» previsto «non esprima alcuna volontà, a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi» il datore deve obbligatoriamente versare il Tfr di quel lavoratore alla previdenza complementare, cioè al fondo di settore oppure a quello identificato con accordi collettivi aziendali ovvero, in mancanza, a FondInps.

È del tutto evidente che la legge, al formarsi del silenzio assenso, non il lavoratore nelle con-

La conseguenza

Chi non si pronuncia destina ai fondi negoziali il proprio accantonamento maturando

dizioni di subire la scelta di destinare il Tfr alla previdenza complementare e fa sorgere contemporaneamente, in capo al datore, l'obbligo di sottrarre il Tfr dalla disposizione del lavoratore per canalizzarlo alla costruzione della seconda pensione.

Il datore che ha ommesso l'informativa, trascorso il semestre e non avendo ricevuto alcuna comunicazione da parte del lavoratore, deve eseguire i versamenti al fondo di settore o in via residuale a FondInps. Perdurando il suo disinteresse egli si pone in situazione di inadempimento nei riguardi sia del fondo, sia del lavoratore che può far intervenire, a sua tutela, il Fondo di garanzia (articolo 5, decreto legislativo 80/92) solo se l'azienda si trova in una delle procedure concorsuali previste dalla legge (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministra-

zione straordinaria). In alternativa il lavoratore può attivarsi nei confronti del datore, pretendendo l'esecuzione dei versamenti o chiedendo un risarcimento del danno.

Al fine di evitare complicazioni i lavoratori che dovessero trovarsi in situazioni come quella descritta e vogliono esercitare la scelta, devono compilare il modello "Tfr 1" o "Tfr 2" (scaricabile dal sito www.tfr.gov.it) e consegnarlo entro il 30 giugno 2007 (per i lavoratori in forza al 31 dicembre 2006) ovvero entro sei mesi dall'assunzione (per i nuovi assunti) al datore di lavoro anche tramite posta; in tal caso rileva la data del timbro postale. In ogni caso, nell'ipotesi di mancata attivazione del datore di lavoro, è opportuno che il lavoratore non ignori a sua volta la circostanza.