

Lo scopo del presente lavoro è quello di informare le aziende ed i lavoratori sui vantaggi e sugli svantaggi insiti nella riforma della previdenza integrativa entrata in vigore dal 01/01/2007.

PREMESSE INDISPENSABILI :

- 1) IL LAVORATORE HA LA TOTALE LIBERTA' DI SCELTA SULL'ADESIONE ALLA PREVIDENZA INTEGRATIVA E SUL CONSEGUENTE CONFERIMENTO DEL SUO T.F.R.
- 2) L'AZIENDA NON PUO' ASSOLUTAMENTE DECIDERE NULLA IN MERITO, MA DEVE LIMITARSI AL CONTROLLO DEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI DI LEGGE NELLE SCELTE DEL LAVORATORE.
- 3) SARA' ALTRESI' OBBLIGATA AD APPLICARE LE DISPOSIZIONI PREVISTE DAI RISPETTIVI CONTRATTI NAZIONALI DI LAVORO E DAGLI EVENTUALI FONDI NEGOZIALI.
- 4) LE AZIENDE CON ALMENO 50 DIPENDENTI PERDONO SEMPRE E COMUNQUE IL TFR IN QUANTO - SE NON VA AI FONDI PENSIONE - DEVE ANDARE, PER LEGGE, AL FONDO DI TESORERIA DELL'INPS.

AZIENDE

SVANTAGGI:

- Il TFR rappresenta per l'azienda una forma di finanziamento a basso costo (non più del 3-4% annuo, molto meno quindi dei tassi debitori bancari). Non tutte le aziende hanno bisogno di questo finanziamento, ma la maggior parte sì, in quanto strutturalmente sottocapitalizzate. La perdita di tale risorsa è parzialmente compensata da alcuni vantaggi fiscali e previdenziali (vedere elenco vantaggi)
- Nel caso in cui esista un fondo pensione negoziale di categoria (dipende dal CCNL applicabile - vedere elenco allegato) e sia già attivo e autorizzato, occorre considerare il contributo a carico del datore di lavoro, normalmente previsto nella misura di 1-2%. Si tratta di un ulteriore costo per l'azienda che emerge quando il dipendente si iscrive al fondo negoziale e decide di versare anche una quota del proprio stipendio.
- Su tale contributo a carico del datore di lavoro bisogna inoltre versare all'Inps un contributo di solidarietà del 10%
- I costi di gestione sia delle quote di TFR maturande, sia dei contributi a carico azienda e lavoratore (in caso di adesione al fondo pensione) ricadono sull'azienda, in quanto sicuramente il Consulente del Lavoro addebiterà le competenze per tale incombenza, ricca di adempimenti, possibilità di errori, omissioni e complicazioni.
- I costi di gestione dei trasferimenti delle suddette quote (bonifici mensili, magari a vari istituti), sono a totale carico del datore di lavoro.
- Perdita di un meccanismo di fidelizzazione dei dipendenti (un anticipo di TFR spesso viene richiesto per motivazioni non previste dal codice civile: in tale caso l'azienda concedendolo eroga un trattamento di favore al dipendente)

VANTAGGI:

- la normativa prevede le seguenti misure compensative per le aziende, a fronte della perdita del T.F.R. trasferito obbligatoriamente ai fondi pensione o all'Inps: A) deduzione dal reddito di impresa di un importo pari al 4% dell'ammontare del TFR annualmente destinato alle

suddette forme pensionistiche complementari. Le imprese con meno di 50 dipendenti (quindi fino a 49), possono elevare la deduzione sino al 6%.

B) Abolizione dell'obbligo di versamento del contributo al fondo di garanzia (0,2% in genere, ma 0,4% per i dirigenti industriali)

DIPENDENTI

SVANTAGGI:

- Con l'adesione al fondo pensione il TFR perde in parte la funzione di riserva di liquidità in caso di necessità o di perdita del posto di lavoro (è possibile ottenere delle anticipazioni anche dal fondo pensione, ma le vedremo tra i vantaggi). Da ricordare che oggi molte aziende erogano anticipi su TFR con un trattamento decisamente di favore rispetto alle regole previste dal codice civile (ad esempio anche solo per l'acquisto dell'auto).
- In caso di adesione ad un fondo pensione la scelta sarà irreversibile, in costanza di rapporto di lavoro. Non sarà quindi più possibile tornare ad avere il TFR presso il datore di lavoro.
- Con il TFR il dipendente ha la garanzia di un rendimento minimo (la norma prevede il 75% dell'inflazione più 1,50%). Tale rendimento risulta molto basso in caso di alta inflazione, ma decoroso in caso di bassa inflazione, come è oggi. E' possibile comunque, nell'ambito del fondo pensione prescelto, scegliere una linea che garantisce almeno la conservazione del capitale versato; ciò ovviamente penalizza la possibilità di ottenere rendimenti interessanti.
- Per i dipendenti con già molti anni di contribuzione (almeno 30), l'adesione al fondo pensione non ha grande giustificazione a livello previdenziale, in quanto la pensione sarà liquidata con il sistema retributivo, in genere più generoso del sistema contributivo. Si tratta di pensioni toccate solo marginalmente dai tagli previsti dalle varie riforme pensionistiche varate sino ad ora e quindi decorose anche senza l'adesione ai fondi pensione.
- I rendimenti storici dei fondi pensione negoziali sono stati piuttosto deludenti per il passato, anche perché esistevano poche linee di gestione. Inoltre i fondi pensione non sono enti di beneficenza, ma centri di potere economico, politico e sindacale. La garanzia del miglior servizio agli iscritti è quindi solo una petizione di principio da verificare caso per caso.

VANTAGGI:

- Per i più giovani, vista la prospettiva di una pensione piuttosto bassa, dovuta a:
 - alta età di inizio della carriera lavorativa (in genere 25-30 anni di età);
 - discontinuità e precarietà dei rapporti di lavoro;
 - nuovo sistema di calcolo contributivo,sembra opportuno approfittare delle possibilità offerte dalla normativa, soprattutto nel caso di rapporti di lavoro in settori con fondi pensione negoziali che permettono di avere anche una quota di contributo a carico del datore di lavoro. Questa quota verrebbe persa senza l'adesione al fondo pensione negoziale.

CONCLUSIONE: AI DIPENDENTI DELLE AZIENDE CON MENO DI 50 DIPENDENTI CHE NON HANNO ANCORA LE IDEE CHIARE SULLA SCELTA, E' OPPORTUNO SUGGERIRE DI LASCIARE, PER ORA, IL PROPRIO TFR IN AZIENDA.

PER FARE CIO' E' OBBLIGATORIA UNA INDICAZIONE ESPLICITA ENTRO IL 30 GIUGNO 2007 CHE SI POTRA' SEMPRE MODIFICARE IN FUTURO.

E' IMPORTANTE AVVERTIRE IL DIPENDENTE CHE GLI CONVIENE COMUNQUE SCEGLIERE PERCHE' ALTRIMENTI IL TFR VIENE TRASFERITO D'UFFICIO AL FONDO PENSIONE INPS.