

GUIDA alla RIFORMA del TRATTAMENTO di FINE RAPPORTO
a cura della Segreteria Provinciale **UILA** Potenza
dicembre 2005



SOMMARIO (con collegamenti ai capitoli)

- Introduzione
- Breve storia del TFR
- Il calcolo, l'anticipazione, il pagamento e la tassazione del TFR
- Le riforme delle pensioni, il tasso di sostituzione e la previdenza complementare
- Le richieste delle parti sociali e le novità essenziali e di maggiore rilievo del D.Lgs. della riforma del TFR
- Illustrazione del D.Lgs. della riforma del TFR
- La libertà di scelta del lavoratore e la portabilità del TFR
- I Fondi di Previdenza Complementare e i loro rendimenti
- I compiti della COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione)
- Il TFR nel bilancio d'esercizio
- Domande&Risposte
- Normativa e link
- Glossario



Introduzione

La riforma del Tfr entrerà in vigore dal primo gennaio 2008. Il decreto legislativo decollerà quindi in contemporanea con le nuove regole sull'innalzamento dell'età minima di pensionamento. L'obiettivo è quello di far decollare la previdenza complementare ottenendo maggiori prestazioni ai futuri pensionandi. Con l'entrata in vigore posticipata del decreto, che prevede anche una moratoria per le imprese fino al 2009, si libera la ricca dote finanziaria messa a disposizione della riforma del Tfr: Quattrocento milioni nel 2006, novecentotrenta nel 2007, un miliardo centotrenta milioni nel 2008. Queste le cifre stanziati per il lancio della riforma del Tfr e che vengono risparmiati con il rinvio della riforma al 2008. Nel decreto legge fiscale vengono stanziati, per il 2006, 154 milioni di euro per il fondo di garanzia e 46 milioni per la compensazione ai datori di lavoro. Altri 200 milioni venivano già stanziati per il 2006 con il decreto competitività. Il totale è di 400 milioni per il 2006. Per gli anni successivi, sempre sommando le risorse previste nel DL fiscale e in quello competitività, ci sono 930 milioni nel 2007 e 1.130 milioni nel 2008, quando partirà la riforma. "Essendo però il 2008 il primo anno della riforma, a questo punto servono solo i 400 milioni necessari per il 2006". Il decreto competitività stanziava infatti altri 530 milioni per il 2007 e altrettanti per il 2008, che si sommano alle risorse del decreto fiscale: 400 milioni nel 2007 e 600 milioni nel 2008. Ad approvare il rinvio sono le assicurazioni, che ora puntano a superare, nei due anni di "stand by", l'ostacolo portabilità facendo leva sull'apposita direttiva che dovrebbe arrivare dalla Ue. Dura, invece, è la reazione dei sindacati e dell'opposizione in quanto è stata rinviata l'immediata attivazione della corsia preferenziale per fondi pensione chiusi. Il decreto è rimasto quasi invariato rispetto alla bozza del decreto attuativo della legge delega 243/2004 varata dal Consiglio dei ministri il 1° luglio 2005. Due i principali correttivi: l'inserimento di una norma in cui si fa riferimento al parere di Bruxelles sul Fondo di garanzia per scongiurare il rischio che si configuri un aiuto di Stato; l'introduzione di una moratoria per le imprese (in primis Pmi) non in regola con i requisiti per l'accesso al credito, che dovrebbe essere di un anno, cioè fino al 1° gennaio 2009. La riforma riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti del settore privato. Dal 1° gennaio 2008 scatteranno i sei mesi per il "silenzio-assenso": il lavoratore dovrà decidere come utilizzare il proprio Tfr.

Il "trattamento di fine rapporto", in sigla Tfr, è la somma che spetta al lavoratore dipendente al termine del lavoro in un'azienda. Conosciuta, specie in passato, più popolarmente come "liquidazione", è una prestazione al cui pagamento è tenuto il datore di lavoro nel momento in cui cessa il rapporto stesso.

La sua disciplina è prevista nell'art.2120 del Codice Civile.

Il tfr gioca un ruolo fondamentale, per il rilancio della previdenza



integrativa, nella [nuova riforma previdenziale](#) (legge 243/2004), pubblicata sulla G.U. del 21 settembre 2004. Infatti, la legge stabilisce il suo "dirottamento" automatico alla previdenza complementare, salvo diverso avviso da parte del lavoratore.

In pratica vige la regola del silenzio-assenso per la quale, se **entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del relativo decreto legislativo**, o **entro sei mesi dalla data di assunzione**, il lavoratore non esprime nulla in merito alla quota del tfr, questa verrà automaticamente versata nel fondo pensione negoziale o di categoria. Qualora non esistesse il fondo pensione negoziale, o di categoria, è facoltà del lavoratore scegliere a quale fondo pensione aderire.

In base alla riforma, quindi, i lavoratori potranno optare su due alternative:

1. decidere di non conferire il tfr maturando ai fondi pensione;
2. scegliere a quale fondo pensione far confluire il proprio tfr.

E' opportuno precisare che comunque stiamo parlando sempre del tfr maturando, ossia delle quote di trattamento di fine rapporto che i lavoratori matureranno da una certa data in poi; di conseguenza, quanto già è stato maturato non è interessato dalla nuova normativa.

La legge precisa, inoltre, che, qualora il lavoratore decidesse di aderire ad un fondo pensione, egli dovrà avere un'informazione adeguata sulla tipologia, le condizioni per il recesso anticipato ed i rendimenti stimati dei fondi di previdenza complementare per i quali è ammessa l'adesione.

A questo punto molti si chiederanno se è meglio puntare sul Tfr o sui fondi pensione.

I lavoratori hanno interesse a spostare il Tfr sui Fondi Pensione?

Innanzitutto, vediamo come funziona il Tfr. Attraverso il Tfr, ogni anno, i lavoratori prestano circa il 7% del loro reddito da lavoro all'impresa per la quale lavorano. Essendo un prestito vero e proprio, questo sarà sottoposto ad un tasso di interesse ben determinato: 1,5% fisso più il 75% del tasso di inflazione dell'anno precedente. Al momento della liquidazione il datore di lavoro restituisce al lavoratore il capitale e gli interessi maturati.

Il Tfr, per il datore di lavoro, quindi, è a tutti gli effetti un debito vero e proprio. Essendo un debito, il tasso di interesse applicato ad esso è molto favorevole, essendo molto al di sotto dei tassi di interesse passivi praticati dagli istituti di credito. Inoltre, più è elevato il rapporto di lavoro, maggiore è il finanziamento per l'impresa.

Gli obiettivi annunciati della riforma sono duplici: attraverso gli investimenti da parte dei fondi pensione, aumentare la capitalizzazione del mercato azionario; incentivare un utilizzo più produttivo del TFR, trasformandolo in capitale di rischio per le imprese. Un costo inerente alla riforma è dovuto alla riduzione dell'autofinanziamento per le imprese, che fino ad ora potevano utilizzare il TFR come fonte diretta di finanziamento a basso costo. E' perciò prevedibile che la riforma aumenterà il costo di capitale per le imprese, specie per le PMI che hanno difficile accesso al mercato del credito.



Bisogna, quindi, considerare gli effetti che comportano lo smobilizzo del TFR su costo del capitale, accesso al credito, investimenti (e quindi indirettamente sull'occupazione) per le imprese, in particolare per le PMI, che garantiscono la quota di occupazione maggiore nel nostro Paese. L'effetto è particolarmente importante per le imprese di piccola dimensione, che sono quelle più penalizzate sul mercato del credito. Pertanto, se le imprese perdono di colpo il Tfr, avranno anche meno interesse ad aumentare la durata del rapporto di lavoro. E' per questo motivo che la legge prevede anche l'individuazione di forme di compensazione in termini di facilità di accesso al credito, soprattutto a favore delle piccole e medie imprese.

Alla luce di tutto ciò, quindi, il lavoratore, per decidere se destinare il proprio Tfr ai fondi pensione, deve tenere conto di due fattori, di cui sicuramente il primo assume maggiore incidenza nel nostro settore:

1. Fattore puramente finanziario: a parità di rischio è meglio investire nei fondi che garantiscono un maggior rendimento. Tenendo sempre presente che l'Inps garantisce comunque il pagamento del Tfr nel caso di fallimento dell'impresa, mentre il rischio di perdere anche il Tfr nei fondi pensione teoricamente esiste.
2. Il secondo fattore è legato al rischio di perdere il lavoro. I lavoratori che temono di perdere il proprio lavoro saranno più inclini a lasciare il Tfr in azienda.

La decisione dunque andrà attentamente ponderata anche alla luce, dei rendimenti e delle linee di investimento dei Fondi Pensione.

Inizio Pagina



Breve storia del TFR

Tfr significa "Trattamento di fine rapporto" ed è l'istituto che ha preso il posto della indennità di anzianità, a seguito dell'approvazione della legge n. 297 del 29/5/1982.

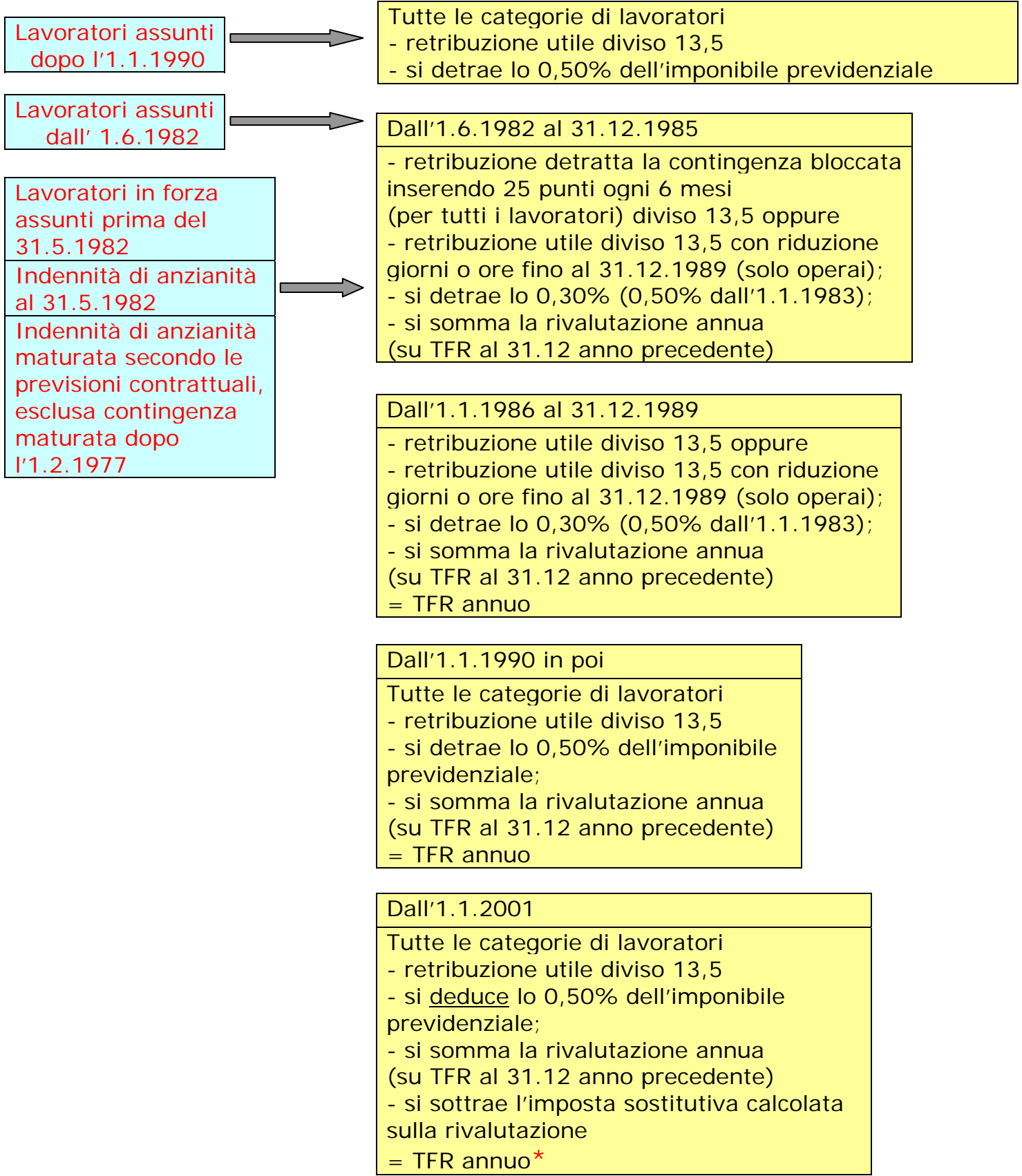
A differenza di quanto era previsto per l'indennità di anzianità, le modalità di calcolo sono basate non sulla moltiplicazione dell'ultima retribuzione per gli anni di servizio trascorsi alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, bensì sulla somma di quote retributive, accantonate anno per anno secondo i criteri indicati dalla legge.

- **1919**: a tale anno risalgono le prime forme di regolamentazione della indennità di fine rapporto, riservata allora soltanto agli impiegati.
- **1926**: la contrattazione collettiva comincia ad estendere a tutti gli appartenenti ad una determinata categoria l'indennità di fine lavoro.
- **1942**: l'istituto viene inserito nel Codice civile (art 2120). La decisiva generalizzazione a tutti i lavoratori dipendenti viene decisa con legge nel 1966.
- **1977**: un apposito decreto legge esclude dalle indennità la scala mobile maturata a partire dal 1 febbraio 1977. Nel 1981 viene presentato un progetto abrogativo della legge del 1977.
- **1982**: il legislatore interviene ancora con ulteriore provvedimento che viene ritenuto idoneo a sospendere il referendum abrogativo. Viene così definita la legge n. 297 che ancora oggi regola il trattamento di fine rapporto.
- **1993**: [Decreto Legislativo n. 124/93](#) (Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'art. 3, comma 1, lettera v) della legge n. 421/92)
- **1995**: [Legge n. 335/95](#) (Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare)
- **1999**: [Decreto Legislativo n. 299/99](#) (Trasformazione in titoli del TFR a norma dell'art. 71, commi 1 e 2 Legge n. 144/99)
- **2000**: in febbraio il governo presenta un [disegno di legge di riforma](#) del trattamento di fine rapporto
- **2004**: [Legge 23 agosto 2004, n. 243](#) "Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria" (Legge delega)
- **2005**: [Il testo della riforma del Tfr \(Schema dlgs Cdm 24.11.2005\)](#)



Il calcolo, l'anticipazione, il pagamento, la garanzia e la tassazione del TFR

Calcolo del TFR



* Il TFR potrebbe essere destinato tutto o in parte alla previdenza complementare



Anticipazione del TFR

Condizioni. Il lavoratore, durante lo svolgimento del rapporto, ha diritto di chiedere un'anticipazione non superiore al 70% del TFR maturato alla data della richiesta (art. 2120, c. 6, C.C.), purchè sussistano le seguenti condizioni (i CCNL possono prevedere condizioni di miglior favore e stabilire i criteri di priorità per l'accoglimento della richiesta):

- che il lavoratore abbia un'anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno 8 anni;
- che le richieste rientrino entro i limiti annui del 10% degli aventi diritto e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti;
- che sia giustificata dalla necessità di spese sanitarie e per l'acquisto della prima casa di abitazione.

L'anticipazione può essere chiesta soltanto una volta nel corso dello stesso rapporto di lavoro ed è detratta, a tutti gli effetti, dal TFR.

L'obbligo di anticipazione è sospeso per le aziende dichiarate in crisi (Legge 675/77) per tutto il periodo fissato dal decreto ministeriale.

Spese sanitarie. Sono finanziabili le spese sanitarie necessarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche (art. 2120, c. 8, C.C.).

Per il finanziamento **non è richiesto:**

- il preventivo esborso della somma (Pretura Milano 30.6.1983);
- la presentazione di preventivi di spesa (Pretura Roma 22.10.1982);
- che la spesa sia superiore all'importo del TFR anticipato (Pretura Firenze 30.3.1983).

Acquisto della casa. L'anticipazione del TFR spetta nel caso di acquisto della prima casa di abitazione per:

- il lavoratore (l'atto può essere intestato alla moglie in regime di comunione con il coniuge che richiede l'anticipazione (Cassazione n. 10371 del 3.12.1994);
- per i figli del lavoratore; anche se il dipendente sia già titolare di una casa di abitazione (Cassazione n. 6189 del 8.7.1997).

Dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 142 del 5.4.1991 non è più richiesto l'atto notarile, essendo sufficiente che l'acquisto sia in corso di perfezionamento e quindi comprovato dal preliminare di vendita, partecipazione a cooperativa edilizia, costruzione dell'immobile su suolo di propria proprietà, ecc...

L'anticipazione è erogabile anche nel caso in cui il lavoratore abbia già provveduto a saldare il prezzo mediante un mutuo garantito da ipoteca (Trib. Gorizia 24.11.1989).

Non sono infine finanziabili con l'anticipazione le spese di ristrutturazione della casa di abitazione (Pretura Legnano 24.11.1989).

In mancanza di clausole collettive che disciplinano i criteri di priorità per la concessione, sono valide le norme fissate dal datore di lavoro volte a soddisfare in ordine cronologico le domande dei lavoratori.



Calcolo dell'anticipazione

TFR maturato al 31.12 dell'anno precedente più rivalutazione annua: - 1,5% in misura fissa, - 75% dell'indice ISTAT maturato rispetto al dicembre dell'anno precedente	+	TFR (anno in corso) maturato fino alla data di richiesta per i mesi precedenti la stessa Meno Trattenuta 0,50% su retribuzione imponibile contributiva anno in corso Uguale TFR su cui calcolare il 70% dell'anticipazione
--	---	--

Astensione per maternità facoltativa e formazione. L'art. 7 della L. 53/2000 ha introdotto una nuova causale per la richiesta, da parte della lavoratrice/lavoratore dipendente, dell'anticipazione del TFR.

La nuova norma dispone che, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato, su domanda, anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di **astensione dal lavoro per maternità facoltativa** e per **formazione** (artt. 5 e 4 L. 53/2000 – Circ. Min. Lav. n. 85 del 29.11.2000).

L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio congedo. Le condizioni per ottenere l'anticipazione del TFR sono le medesime previste per le altre causali. Il Ministero del Lavoro chiarisce che la norma, in via generale, nulla dispone in merito alla documentazione da produrre a corredo della domanda di anticipazione; ne consegue che è sufficiente (salvo quanto di seguito specificato) la richiesta di anticipazione con l'indicazione della data di inizio del congedo e della relativa durata.

L'ammontare dell'anticipazione (nel rispetto del limite massimo del 70%) è commisurata alla retribuzione persa durante il periodo di congedo e agli eventuali oneri contributivi per il riscatto ai fini pensionistici (da documentare all'atto della richiesta) del periodo di assenza (la funzione dell'anticipazione è quella di integrare o sostituire la retribuzione del lavoratore in congedo).

Qualora il lavoratore richieda un importo più elevato, rispetto a quello dell'integrazione retributiva e contributiva, dovrà fornire la documentazione probatoria dell'ammontare delle spese da sostenere.

L'anticipazione deve essere erogata unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo (la richiesta di congedo parentale e formativo deve essere presentata almeno, rispettivamente, 15 giorni e 30 giorni prima dell'inizio dell'assenza).

Pagamento del TFR

Il TFR deve essere pagato all'atto della cessazione del rapporto o entro il termine stabilito da ciascun contratto collettivo. Il ritardo rispetto a quest'ultimo termine può essere sanzionato con l'aggravio di interessi e rivalutazione monetaria.



L'importo dovuto a titolo di TFR si **prescrive nel termine di 5 anni** e decorre dalla data di cessazione del rapporto.

In caso di trasferimento di azienda e di prosecuzione del rapporto di lavoro dei dipendenti col cessionario della medesima, unico debitore del TFR (L. 297/82) deve considerarsi, anche per il periodo passato alle dipendenze del precedente datore di lavoro, il titolare dell'impresa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro (Cassazione, n. 15687 del 13.12.2000).

Fondo di garanzia. Presso l'INPS istituito un Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto (art. 2, L. 297/82) allo scopo di garantire al lavoratore (apprendisti compresi) o ai suoi eredi il pagamento del TFR in caso di insolvenza del datore di lavoro. Rientrano nella tutela assicurata dal Fondo anche i soci delle cooperative di lavoro (art. 24, L. 196/97). Non rientrano a carico del Fondo, le indennità sostitutive del preavviso e le indennità supplementari previste contrattualmente (INPS, messaggio n. 23767 del 27.7.2004).

Domanda del lavoratore. Deve essere presentata alla sede INPS di residenza corredata di apposita documentazione variabile a seconda del tipo di procedura (INPS, circolare n. 122 del 31.5.1993), a decorrere dai seguenti termini ed entro il termine di prescrizione di 5 anni.

Fallimento	Entro 15 giorni dal deposito dello stato passivo reso esecutivo, oppure dopo il decreto di ammissione del giudice delegato in caso di insinuazione tardiva del lavoratore
Concordato preventivo	Dopo la pubblicazione della sentenza di omologazione
Procedura concorsuale con autorizzazione alla continuazione dell'esercizio	Dopo la risoluzione del rapporto di lavoro semprechè sia depositato lo stato passivo
Esecuzione forzata	Dopo la data di verbale di pignoramento se negativo, oppure dal provvedimento di assegnazione

L'INPS accoglie la richiesta se il lavoratore dimostra che è stata emessa sentenza di fallimento e che il suo credito è stato ammesso al passivo fallimentare (Cassazione n. 11077 del 5.10.1999).

Garanzia della retribuzione. Il Fondo interviene anche per garantire al lavoratore, nella misura massima equivalente alla CIGS, gli ultimi tre mesi di retribuzione (D.Lgs. 80/92).

Prescrizione crediti TFR. La prescrizione del credito sul TFR decorre, secondo la Cassazione (sentenza n. 3939 del 29.2.2004), dall'ammissione al passivo fallimentare e non dall'interruzione del rapporto di lavoro.



Tassazione del TFR - Sistema di calcolo della tassazione del TFR

TFR in azienda

a) Maturato al 31.12.2000, compresa rivalutazione (al lordo di anticipazioni e acconti)

b) Maturato dal 1.1.2001, esclusa rivalutazione (al lordo di anticipazioni e acconti)

c) quote TFR versate al fondo pensione (anche ante 1.1.2001)

d) rivalutazione dall' 1.1.2001

- (meno)
Riduzione annua di € 309,87, frazionabile a mese (in proporzione per i part-time)

Calcolo dell'aliquota:
ammontare complessivo (a+b+c) : (diviso) numero anni e frazioni di anno * x (per) 12 = (uguale) reddito di riferimento
determinazione aliquota

= (uguale)
TFR imponibile

X (per)
Aliquota

X (per)
Aliquota

= (uguale)

= (uguale)

Imposta dovuta

- (meno)
Imposta pagata sulle anticipazioni e acconti

= (uguale)

Imposta da versare

Imposta lorda

- (meno)
Detrazioni annue di € 61,97 (frazionabile a mese) per gli anni dal 2001 al 2005 più € 61,97 (frazionabile a mese) per i contratti a t. d. non superiori a 2 anni (in proporzione per il part.time)

= (uguale)

Imposta dovuta

- (meno)

Imposta pagata sulle anticipazioni e acconti

= (uguale)

Imposta da versare

L'imposta sarà rideterminata dagli uffici finanziari sulla base dell'aliquota media riferita agli ultimi 5 anni

X (per)

Aliquota 11% (imposta annuale)

= (uguale)

Imposta sostitutiva da versare entro il 16 febbraio dell'anno successivo

Nell'anno di maturazione è dovuto un acconto nella misura del 90% dell'imposta relativa alla rivalutazione dell'anno precedente o, se più favorevole, sull'ammontare presunto dell'anno in corso (da versare entro il 16 dic.)



Le riforme delle pensioni, il tasso di sostituzione* e la previdenza complementare

Inizialmente, il sistema previdenziale italiano si fondava sulla capitalizzazione dei contributi. Questo stava a significare che i contributi che il cittadino versava venivano accumulati e, al momento del pensionamento, con il capitale accumulato era finanziata la sua rendita vitalizia.

Nel dopoguerra, questo sistema lascia spazio al meccanismo della "ripartizione", secondo un modello fondato su un più generale concetto di solidarietà in cui, per dirla con estrema semplicità, non c'è più una diretta corrispondenza tra i contributi versati dal singolo lavoratore e la sua rendita pensionistica, essendo invece la massa dei contributi versati tempo per tempo dalla pluralità dei lavoratori la base di finanziamento del complessivo sistema delle erogazioni. Nel nuovo modello, come risulta di tutta evidenza, l'equilibrio finanziario non è, per così dire, "fisiologico" come nel precedente sistema, ma deriva dal permanere di un corretto rapporto tra la massa contributiva e quella delle prestazioni.

Nell'ambito di questo sistema si sono contati diversi interventi normativi. Le prime riforme, mi riferisco a quelle degli anni '60 e '70, sono state delle riforme "espansive": nel 1968 ai lavoratori dipendenti era garantita, dopo quarant'anni di contribuzione, una pensione nella misura dell'80% dell'ultima retribuzione. Oggi purtroppo la situazione non è paragonabile a quella di allora: i contributi non riescono più a coprire le attese prestazioni pensionistiche, a causa della ridotta crescita dei salari, del calo demografico, dell'aumento del numero degli anziani e della loro aspettativa di vita, nonché della mancata separazione legislativa tra previdenza ed assistenza. Questo, comunque, è un fenomeno che non interessa soltanto l'Italia, ma è esteso a gran parte dei Paesi europei.

Per arginare i problemi causati da questa situazione, negli anni '90 l'Italia ha attuato, attraverso tre interventi di riforma, una forte ristrutturazione del sistema pensionistico pubblico. Rispetto alle precedenti riforme, che - come ho detto - erano "espansive", queste sono state delle riforme strutturali caratterizzate da una forte "riduzione".

La "riforma Amato", del 1992, ridisegnò il metodo di calcolo della pensione "retributiva", distinguendo il criterio di determinazione della pensione in due quote: una prima, per i contributi versati fino al 31 dicembre 1992, calcolata sulla base della retribuzione annua media degli ultimi cinque anni; una seconda, per i contributi versati dallo gennaio 1993, calcolata sulla base degli ultimi dieci anni di retribuzione.

In misura ancora più incisiva intervenne, nel 1995, la "riforma Dini", che introdusse un nuovo sistema di calcolo delle pensioni: il contributivo. Questo significa che il calcolo della pensione non è più liquidata in base alle ultime (cinque o dieci) retribuzioni, ma in base ai contributi dell'intera vita lavorativa del cittadino. Per tutti i nuovi assunti, a decorrere dal 1996, - e



quindi, per la maggior parte dei giovani - si applicherà integralmente questo nuovo modello di calcolo.

In questo specifico contesto si inserisce la previdenza complementare che può, infatti, arginare il "rischio di povertà" dei futuri pensionati, costituendo una risposta al bisogno di mantenimento dello stesso tenore di vita nel periodo post lavorativo. Il problema del rischio di povertà - sollevato frequentemente dalla Covip - è stato recentemente sottolineato anche dalla Corte dei Conti.

Proprio la disposizione di apertura della normativa che ha introdotto la previdenza complementare in Italia giustifica l'esistenza di un sistema posto al fianco della previdenza obbligatoria proprio con la finalità di assicurare livelli di copertura previdenziale più elevati.

Quanto detto costituisce il fondamento di un altro concetto, della "cerniera" tra previdenza pubblica e privata. Occorre, cioè, considerare il binomio previdenza pubblica e previdenza privata come una cerniera a protezione di un sistema a misura del cittadino pensionato.

E' forte la necessità di sostituire il modello previdenziale (che si può definire "statocentrico") vigente fino a qualche anno fa con un efficiente sistema "misto", in cui la pensione obbligatoria assuma una funzione di assicurazione di base e sia affiancata da forme pensionistiche private che, durante la terza età, garantiscano alla popolazione il mantenimento di un soddisfacente tenore di vita.

Ciò significa che la cosiddetta previdenza complementare svolge proprio una funzione di complementarità della pensione pubblica. Certo il suo finanziamento è rimesso al lavoratore, che dovrà versare altri contributi; questi contributi, però, non andranno a finanziare le prestazioni pensionistiche di altre persone, ma alimenteranno dei conti individuali, generando un capitale che verrà convertito in rendita vitalizia al termine della vita lavorativa.

In questo momento il dibattito fra gli studiosi della materia pensionistica sulle modalità da seguire per pervenire ad un efficiente sistema misto è particolarmente acceso.

Al sistema della "pensione integrata a punti" si correla strettamente il concetto di "tasso di sostituzione", con esso intendendo il rapporto esistente tra pensione ed ultima retribuzione. Dalle tabelle la ed lb si evince chiaramente che le riforme cui ho sopra brevemente accennato determinano, come effetto, una rilevante flessione dei tassi di sostituzione, anche per i lavoratori che ancora beneficiano del sistema retributivo nel primo pilastro pensionistico.

***Tasso di sostituzione** - Indica il rapporto tra l'importo dell'ultimo stipendio (per un lavoratore dipendente), o dell'ultimo reddito (per un lavoratore autonomo) e l'importo della prima rata di pensione



Tabella 1a * - Sistema retributivo - 35 anni di contribuzione - lavoratori dipendenti

Età di pensionamento	Ante D.Lgs.503/1992 (Riforma Amato)	D. Lgs. 503/1992 (Riforma Amato)	L. n. 335/1995 (Riforma Dini)
57	67,30%	58,60%	50,20%
62	67,30%	58,60%	58,70%
65	67,30%	58,60%	65,30%

Tabella 1b * - Sistema retributivo - 35 anni di contribuzione - lavoratori autonomi

Età di pensionamento	Ante D.Lgs.503/1992 (Riforma Amato)	D. Lgs. 503/1992 (Riforma Amato)	L. n. 335/1995 (Riforma Dini)
57	64,10%	58,60%	30,40%
62	64,10%	58,60%	35,50%
65	64,10%	58,60%	39,60%

* Ipotesi: tasso annuo di sviluppo del Pil reale=1,5%; tasso reale di crescita delle retribuzioni = 2% l'anno; retribuzione/reddito iniziale = 15.493,71 €; anzianità al pensionamento=35 anni.

N.B.: nel determinare i tassi di sostituzione, si sono applicati i coefficienti indicati nella 1b. 335/1995, che la stessa fonte prevede siano soggetti a verifica, e ad eventuale revisione ogni 10 anni.

Anche nel rapporto che l'Italia ha sottoposto all'analisi della Commissione Europea muove dal concetto di tasso di sostituzione per delineare le strategie nazionali per i futuri sistemi pensionistici.

Nel rapporto si evidenzia che proprio le riforme poste in essere negli anni '90, con il graduale passaggio dal sistema di calcolo retributivo al contributivo, implicheranno tra il 2010 ed il 2020 una significativa flessione del tasso di sostituzione in relazione all'ultimo stipendio, flessione che sarà ulteriormente aggravata dall'allungamento dell'aspettativa di vita.

Come è possibile evincere dalla tabella 2, con l'andare a regime del sistema di calcolo contributivo, si prevede che, prendendo ad esempio un lavoratore dipendente con una carriera stabile ed un aumento della retribuzione individuale del 2% annuo, il tasso di sostituzione offerto dal primo pilastro sia inferiore al 50% dell'ultimo stipendio.



Tabella 2 - Tasso di sostituzione (rapporto pensione/ultimo reddito da lavoro)

	2000	2010	2020	2030	2040	2050	
Previdenza pubblica (obbligatoria)		67,3	67,1	56	49,6	48,5	48,1
Previdenza privata		0	4,7	9,4	14,5	16,7	16,7
Totale		67,3	71,8	65,4	64,1	65,2	64,8

Ipotesi: Previdenza obbligatoria: dipendente privato, 60 anni di età, 35 anni di contribuzione; Previdenza Privata: viene ipotizzata un'aliquota di contribuzione pari al 9,25% della retribuzione, equivalente, per i dipendenti, alla devoluzione dell'intero TFR (6,91%) e di contributi aggiuntivi pari al 2,34%, ugualmente suddivisi fra datore di lavoro e lavoratore (dati medi rilevati dalla Covip nel 2001 per i nuovi assunti aderenti ad un fondo negoziale); viene considerato un tasso di rendimento reale dei fondi pensione al netto delle spese amministrative e gestionali del 2,5%; viene assunta una conversione in rendita del 100% del capitale maturato con reversibilità del trattamento (con aliquota del 60% e differenza di tre anni fra dante causa maschio e coniuge - l'opposto nel caso di dante causa femmina)

Quanto detto basta per prevedere sin d'ora che i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 1996 e che per le ragioni più varie non hanno aderito a forme di previdenza complementare, avranno, al momento del pensionamento, l'amara sorpresa di trovare un "buco previdenziale", quantificabile in riferimento a tutti gli anni in cui sono stati privi di copertura previdenziale complementare.

Ciò posto, è innegabile la posizione di svantaggio in cui vengono a trovarsi, rispetto al passato, i giovani lavoratori di oggi. Ci troviamo in una fase in cui l'accesso al mondo del lavoro avviene in un'età sempre più adulta e - in nome dell'incentivazione della flessibilità del mercato del lavoro - con forme che sono ben lontane dal garantire loro sicurezza e stabilità.

Sono ben note ai giovani forme contrattuali - oggetto di revisione da parte degli interventi di riforma del mercato del lavoro - quali quelle dei tirocini, del contratto di formazione e lavoro, delle collaborazioni coordinate e continuative; forma di impiego, quest'ultima, per la quale è addirittura previsto che i contributi versati non siano calcolati assieme a quelli maturati in costanza di rapporto di lavoro dipendente, ma diano luogo ad una rendita differente.

Purtroppo, occorre aggiungere che le prospettive si delineano in maniera addirittura peggiore se questi stessi giovani lavoratori accedono al mondo del lavoro ignorando le responsabilità che - a torto o a ragione - si trovano a dover affrontare per garantire a se stessi e alle loro famiglie, nel



futuro, un tenore di vita adeguato.

Cos'è cambiato, dunque, rispetto al passato?

Prima i lavoratori, seppur meno informati, erano garantiti da prestazioni pensionistiche favorevoli. Oggi che il sistema ha subito delle modifiche a causa dell'insostenibilità delle previdenti prestazioni, non resta che essere più consapevoli di quanto accade in Italia nei settori dell'assistenza e della previdenza sociale. Sono convinto che oggi la garanzia, per il futuro, del mantenimento del tenore di vita del singolo lavoratore sia rimessa, per una larga fetta, alla responsabilità individuale di ciascuno. Accanto a questa responsabilità individuale, evidentemente, si colloca una responsabilità collettiva, che vede necessariamente le istituzioni e gli operatori in una posizione di garanti, in campo previdenziale, della protezione degli aderenti anche sotto il profilo dell' informativa.

Quanto agli operatori, sono infatti dei soggetti sui quali grava in misura significativa il compito di ampliare la crescita delle conoscenze in campo previdenziale:

- le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori (dipendenti ed autonomi) ed i datori di lavoro, che hanno promosso, a beneficio delle collettività di riferimento, strumenti di previdenza complementare;
- gli operatori del mondo bancario, finanziario ed assicurativo, che hanno dato vita a forme di previdenza complementari quali fondi pensione aperti e polizze con funzioni previdenziali.

Ma lo sviluppo dell'informazione non interessa esclusivamente gli aderenti alle forme di previdenza complementare, ma anche il mondo degli operatori pubblici e privati, che devono essere sempre in grado di rapportarsi adeguatamente alle esigenze dei lavoratori.

Infatti, le problematiche che molti operatori incontrano nella fase distributiva, in sede di trattativa con i clienti, sono riferibili, oltre che alla scarsa coscienza del problema pensionistico da parte dei clienti, anche alla incompleta cultura, sugli strumenti previdenziali, delle stesse reti distributive.

Di conseguenza, gli stessi soggetti si fanno spesso portatori di un'istanza - pressoché generalizzata - volta ad ottenere dalle istituzioni più informazioni sulle tematiche previdenziali che siano in grado di trasformare, negli utenti, la semplice percezione dell'esistenza del problema pensionistico in effettiva consapevolezza.

L'informazione puntuale ed esaustiva costituisce uno dei pilastri su cui deve fondarsi la tutela dell'utente dei prodotti previdenziali. Proprio riguardo a quest'ultimo aspetto, risulta in linea con la nuova visione presente nell'ambito della Comunità Europea il ritenere il consumatore non più come parte contrattuale debole - da tutelare in chiave paternalistica -, ma come un soggetto che chiede ed ha il diritto di ottenere informazioni e trasparenza a tutto campo.

Un valido aiuto, sotto questo profilo, potrebbe essere offerto da una Carta



dei servizi previdenziali, che assicuri trasparenza ed informazione sulle caratteristiche dei Fondi Pensione e delle altre forme di previdenza complementare, che garantisca inoltre standard qualitativi minimi e parità di trattamento degli aderenti nella prestazione dei servizi previdenziali attraverso la redazione di un documento che individui, nell'ambito della previdenza complementare, dei profili di garanzia che siano il portato di un accordo tra istanze rappresentative degli operatori di mercato, delle associazioni dei consumatori e degli utenti e che, parimenti, possa essere siglato dalla Commissione di Vigilanza.

[Inizio Pagina](#)



Le richieste delle parti sociali e le novità essenziali e di maggiore rilievo del D.Lgs. della riforma del TFR

Le richieste delle Parti sociali

[Documento delle Parti Sociali sullo schema di provvedimento di attuazione della Riforma della Previdenza Complementare](#) sottoscritto da:

CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFARTIGIANATO, CONFAPI, CONF SERVIZI, CONFESERCENTI, CONF COOPERATIVE, LEGACOOOP, AGCI, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, COPAGRI, CIA, CONFETRA, CGIL, CISL, UIL, UGL

Tfr, le principali proposte di modifica

- Possibilità di creazione di fondi pensione specifici per lavoratori a progetto e co.co.co
- Ripristino del limite di deducibilità espresso in percentuale (12%) del reddito complessivo
- Il meccanismo della deducibilità deve essere fruibile anche da aziende che non producono utile
- Radicale modifica del sistema di agevolazione fiscale, realizzando prioritariamente lo schema di imposizione "Eet" più diffuso a livello europeo
- Progressività delle aliquote in base al reddito, applicando "sconti" in relazione al periodo di permanenza nel sistema complementare
Necessità di introdurre misure di garanzia e controgaranzia che assicurino alle imprese l'accesso al credito
- Trenta giorni prima dello scadere del silenzio-assenso, i lavoratori che non hanno manifestato alcuna volontà devono ricevere le opportune informazioni sulle forme pensionistiche complementari a loro disposizione
- Le regole di finanziamento sono definite solo in sede di contrattazione collettiva
- Gli accantonamenti a carico del datore di lavoro sono fissati dai contratti e dagli accordi collettivi
- Riconoscimento della natura contrattuale del contributo datoriale
- Riconoscimento della figura del direttore generale del fondo e delle sue funzioni di responsabilità e definizione preventiva di regole generali riguardanti l'organismo di sorveglianza
- Rigorosa partecipazione paritetica anche nel consiglio di sorveglianza dei fondi aperti dei rappresentanti dei lavoratori e del datore di lavoro
- Particolare attenzione nei confronti dei fondi che hanno a cura lo sviluppo locale.



Le novità essenziali e di maggiore rilievo del D.Lgs. della riforma del TFR

a) l'entrata in vigore di tutta la riforma è fissata al 1° gennaio 2008. Fanno eccezione, soltanto alcune disposizioni che entreranno in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Esse sono: l'art. 16, comma 2, lettera b (destinazione del contributo di solidarietà al finanziamento della COVIP che è la Commissione di Vigilanza sulle forme pensionistiche complementari, istituita ex art. 18), l'art. 18 (che, appunto, istituisce la COVIP), l'art. 19 (che identifica i compiti della COVIP) e l'art. 22, comma 1 (che prevede lo stanziamento di 17 milioni di euro per promuovere le "adesioni consapevoli" alle forme pensionistiche complementari);

b) alle forme pensionistiche complementari (art. 2) possono aderire in modo individuale o collettivo i lavoratori dipendenti pubblici e privati, ivi compresi i lavoratori assunti con le tipologie contrattuali previste dal D.L.vo n. 276/2003, i lavoratori autonomi o liberi professionisti, i soci lavoratori di cooperative, anche unitamente ai lavoratori delle cooperative, i soggetti destinatari del D.L.vo n. 565/1996, anche se non iscritti al fondo ivi previsto.

c) dal 1° gennaio 2008 i lavoratori avranno sei mesi di tempo per decidere se trasferire il TFR che andrà a maturare a forme di previdenza complementare che sono ravvisabili in fondi chiusi o negoziali (frutto di accordi collettivi), fondi aperti, oppure contratti di assicurazione sulla vita con finalità pensionistiche. Il TFR maturato prima di quella data non potrà essere trasferito e, al contempo, il lavoratore che scelga di lasciare al proprio datore il TFR potrà, in un secondo momento, conferirlo ai fondi. Prima del 1° gennaio 2008 il datore di lavoro è tenuto ad informare adeguatamente il lavoratore circa le diverse scelte disponibili: qualora quest'ultimo entro il 31 maggio 2008 non abbia ancora manifestato la propria scelta, dovrà ricevere dal datore le informazioni necessarie circa la forma pensionistica complementare cui, in caso di silenzio, sarà destinato il TFR;

d) viene introdotto il principio del c.d. "silenzio – assenso", nel senso che se il lavoratore nel periodo 1/1/ 2008 – 30/6/2008 non sceglie, il TFR maturando è conferito ai fondi negoziali previsti dalla contrattazione collettiva, a meno che non ci sia un diverso accordo aziendale. Nel caso in cui in azienda vi siano più fondi complementari frutto di accordi sindacali diversi, le somme di TFR saranno trasferite a quello ove avranno aderito più lavoratori. Le somme saranno trasferite al fondo complementare dell'INPS nell'ipotesi in cui non sia possibile applicare alcuna di queste scelte (tale fondo è istituito dall'art. 9);

e) Il lavoratore può decidere di trasferire al fondo complementare anche parte della sua retribuzione. Se il lavoratore sceglie un fondo negoziale, il datore di lavoro è tenuto a versare un contributo aggiuntivo pari all'1%:



tale contributo non c'è se il lavoratore conferisce il TFR ad altre forme pensionistiche. Trascorsi due anni dal primo conferimento, il lavoratore può cambiare fondo (portabilità) ed accedere ad uno aperto (art. 14, comma 6);
f) dal 1° gennaio 2008 vi saranno anche alcune novità fiscali. I contributi versati dal lavoratore e dal datore sono deducibili fino a 5.164,57 euro. Sui rendimenti annuali c'è una sola imposta pari all'11%. Sul reddito imponibile delle prestazioni finali, scatterà una ritenuta del 15%: essa può essere soggetta a diminuzione dopo il 15° anno di partecipazione a forme complementari, nella misura dello 0,3%;

g) i lavoratori potranno chiedere (art. 11, commi 7 ed 8) in qualunque momento un'anticipazione del 75% del TFR versato per spese medico – sanitarie e per interventi riferiti a “gravissime situazioni” anche dei propri familiari. Dopo 8 anni di iscrizione al fondo, si potrà ottenere fino al 75% del TFR per comprare la propria prima abitazione (ma anche per i figli), o fino al 30% per “ulteriori esigenze”. In questi casi, la ritenuta d'imposta sarà pari al 23%. Attualmente, l'art. 2120, comma 6, c. c., quale risulta dopo la legge n. 297/1982, stabilisce che il lavoratore con almeno 8 anni di anzianità presso lo stesso datore, può chiedere, in costanza di rapporto, un'anticipazione non superiore al 70% per spese sanitarie, terapie ed interventi straordinari, nonché per l'acquisto della prima casa per sé o i propri figli, documentato con atto notarile. Il datore di lavoro è tenuto a soddisfare le richieste in una percentuale del 10% annuo degli aventi titolo e, comunque, del 4% del numero totale dei dipendenti. In ordine alle problematiche sorte con l'anticipazione del TFR ex art. 2120 c. c., si rinvia agli orientamenti giurisprudenziali in materia (Corte Cost., 5 aprile 1991, n. 142, Cass., 6 marzo 1992, n. 2749, Cass., 15 luglio 1995, n. 7710, Cass., 4 febbraio 1993, n. 1379, Cass., 11 aprile 1990, Cass., 3 dicembre 1994, n. 10371, Cass. 11 maggio 1989, n. 3139);

h) le imprese possono dedurre dal reddito d'impresa il 4% dell'ammontare del TFR conferito. Tale percentuale sale al 6% per i datori di lavoro con un organico non superiore alle 50 unità.

Inizio Pagina



Illustrazione del D.Lgs. della riforma del TFR

Destinatari (Art. 2)

1. Alle forme pensionistiche complementari possono aderire in modo individuale o collettivo:

a) i lavoratori dipendenti, sia privati sia pubblici, anche secondo il criterio di appartenenza alla medesima impresa, ente, gruppo di imprese, categoria, comparto o raggruppamento, anche territorialmente delimitato, o diversa organizzazione di lavoro e produttiva, ivi compresi i lavoratori assunti in base alle tipologie contrattuali previste dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, anche organizzati per aree professionali e per territorio;

c) i soci lavoratori di cooperative, anche unitamente ai lavoratori dipendenti dalle cooperative interessate;

d) i soggetti destinatari del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 565, anche se non iscritti al fondo ivi previsto.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto possono essere istituite:

a) per i soggetti di cui al comma 1, lettere *a)*, *c)* e *d)*, esclusivamente forme pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita;

b) per i soggetti di cui al comma 1, lettera *b)*, anche forme pensionistiche complementari in regime di prestazioni definite volte ad assicurare una prestazione determinata con riferimento al livello del reddito, ovvero a quello del trattamento pensionistico obbligatorio.

Istituzione delle forme pensionistiche complementari (Art. 3)

1. Le forme pensionistiche complementari possono essere istituite da:

a) contratti e accordi collettivi, anche aziendali, limitatamente, per questi ultimi, anche ai soli soggetti o lavoratori firmatari degli stessi, ovvero, in mancanza, accordi fra lavoratori, promossi da sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali di lavoro; accordi, anche interaziendali per gli appartenenti alla categoria dei quadri, promossi dalle organizzazioni sindacali nazionali rappresentative della categoria membri del Consiglio



nazionale dell'economia e del lavoro;

b) accordi fra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi da loro sindacati o associazioni di rilievo almeno regionale;

c) regolamenti di enti o aziende, i cui rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti o accordi collettivi, anche aziendali;

d) le regioni, le quali disciplinano il funzionamento di tali forme pensionistiche complementari con legge regionale nel rispetto della normativa nazionale in materia;

e) accordi fra soci lavoratori di cooperative, promossi da associazioni nazionali di rappresentanza del movimento cooperativo legalmente riconosciute;

f) accordi tra soggetti destinatari del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 565, promossi anche da loro sindacati o associazioni di rilievo almeno regionale;

g) gli enti di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103, con l'obbligo della gestione separata, sia direttamente sia secondo le disposizioni di cui alle lettere a) e b);

h) i soggetti di cui all'articolo 6, comma 1, limitatamente ai fondi pensione aperti di cui all'articolo 12;

i) i soggetti di cui all'articolo 13, limitatamente alle forme pensionistiche complementari individuali.

2. Per il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche* di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le forme pensionistiche complementari possono essere istituite mediante i contratti collettivi di cui al titolo III del medesimo decreto legislativo. Per il personale dipendente di cui all'articolo 3, comma 1, del medesimo decreto legislativo le forme pensionistiche complementari possono essere istituite secondo le norme dei rispettivi ordinamenti, ovvero, in mancanza, mediante accordi tra i dipendenti stessi promossi da loro associazioni.

3. Le fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari stabiliscono le modalità di partecipazione garantendo la libertà di adesione individuale.

*** Comunicato INPDAP (novembre 2005)**

Il Consiglio dei Ministri ha varato il decreto legislativo contenente misure di revisione del sistema pensionistico complementare che riguardano anche l'utilizzo del TFR.



Le novità non riguardano i dipendenti pubblici ed entrano in vigore dal 2008.

Numerosi i cambiamenti rispetto alla disciplina oggi vigente del TFR, cominciando dal conferimento tacito, per passare alle nuove modalità di tassazione delle prestazioni e dei contributi ed alle misure compensative per le imprese, per lo smobilizzo del TFR.

La riforma, si ribadisce, non riguarda il settore del pubblico impiego. L'estensione per questa categoria necessiterà di norme specifiche di attuazione della delega contenuta nella legge 243 dell'agosto 2004. Nessuna estensione, quindi, del silenzio assenso.

I dipendenti pubblici il cui comparto ha già un proprio fondo negoziale istituito, possono continuare liberamente a manifestare una esplicita scelta di adesione.

Modalità di costituzione dei fondi pensione (Art. 4)

1. I fondi pensione sono costituiti:

a) come soggetti giuridici, di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile, distinti dai soggetti promotori dell'iniziativa;

b) come soggetti dotati di personalità giuridica; in tal caso, in deroga alle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, il riconoscimento della personalità giuridica consegue al provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività adottato dalla COVIP; per tali fondi pensione, la COVIP cura la tenuta del registro delle persone giuridiche e provvede ai relativi adempimenti.

2. I fondi pensione istituiti ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettere *g)*, *h)* e *i)*, possono essere costituiti altresì nell'ambito della singola società o del singolo ente attraverso la formazione, con apposita deliberazione, di un patrimonio di destinazione, separato ed autonomo, nell'ambito della medesima società od ente, con gli effetti di cui all'articolo 2117 del codice civile.

Modalità di gestione dei fondi pensione (Art. 6)

1. I fondi pensione di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da *a)* a *h)*, gestiscono le risorse mediante:

a) convenzioni con soggetti autorizzati all'esercizio dell'attività di cui all'articolo 1, comma 5, lettera *d)* del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, ovvero soggetti che svolgono la medesima attività, con sede statutaria in uno dei Paesi aderenti all'Unione Europea, che abbiano ottenuto il mutuo riconoscimento;



b) convenzioni con imprese assicurative di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 174, mediante ricorso alle gestioni di cui al ramo VI del punto A) della tabella allegata allo stesso decreto legislativo, ovvero con imprese svolgenti la medesima attività, con sede in uno dei Paesi aderenti all'Unione Europea, che abbiano ottenuto il mutuo riconoscimento;

c) convenzioni con società di gestione del risparmio, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni, ovvero con imprese svolgenti la medesima attività, con sede in uno dei Paesi aderenti all'Unione Europea, che abbiano ottenuto il mutuo riconoscimento;

d) sottoscrizione o acquisizione di azioni o quote di società immobiliari nelle quali il fondo pensione può detenere partecipazioni anche superiori ai limiti di cui al comma 13, lettera a), nonché di quote di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi nei limiti di cui alla lettera e);

e) sottoscrizione e acquisizione di quote di fondi comuni di investimento mobiliare chiusi secondo le disposizioni contenute nel decreto di cui al comma 11, ma comunque non superiori al 20 per cento del proprio patrimonio e al 25 per cento del capitale del fondo chiuso.

2. Gli enti gestori di forme pensionistiche obbligatorie, sentita l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, possono stipulare con i fondi pensione convenzioni per l'utilizzazione del servizio di raccolta dei contributi da versare ai fondi pensione e di erogazione delle prestazioni e delle attività connesse e strumentali anche attraverso la costituzione di società di capitali di cui debbono conservare in ogni caso la maggioranza del capitale sociale; detto servizio deve essere organizzato secondo criteri di separatezza contabile dalle attività istituzionali del medesimo ente.

3. Alle prestazioni di cui all'articolo 11 erogate sotto forma di rendita i fondi pensione provvedono mediante convenzioni con una o più imprese assicurative di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 174.

4. I fondi pensione possono essere autorizzati dalla COVIP ad erogare direttamente le rendite, affidandone la gestione finanziaria ai soggetti di cui al comma 1 nell'ambito di apposite convenzioni in base a criteri generali determinati con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la COVIP. L'autorizzazione è subordinata alla sussistenza di requisiti e condizioni fissati dal citato decreto, con riferimento alla dimensione minima dei fondi per numero di iscritti, alla costituzione e alla composizione delle riserve tecniche, alle basi demografiche e finanziarie da utilizzare per la conversione dei montanti contributivi in rendita, e alle convenzioni di



assicurazione contro il rischio di sopravvivenza in relazione alla speranza di vita oltre la media. I fondi autorizzati all'erogazione delle rendite presentano alla COVIP, con cadenza almeno triennale, un bilancio tecnico contenente proiezioni riferite ad un arco temporale non inferiore a quindici anni.

5. Per le forme pensionistiche in regime di prestazione definita e per le eventuali prestazioni per invalidità e premorienza, sono in ogni caso stipulate apposite convenzioni con imprese assicurative. Nell'esecuzione di tali convenzioni non si applica l'articolo 7.

.....

8. Il processo di selezione dei gestori deve essere condotto secondo le istruzioni emanate dalla COVIP e comunque in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli amministratori, e i criteri di scelta dei gestori. Le convenzioni possono essere stipulate, nell'ambito dei rispettivi regimi, anche congiuntamente fra loro e devono in ogni caso:

a) contenere le linee di indirizzo dell'attività dei soggetti convenzionati nell'ambito dei criteri di individuazione e di ripartizione del rischio di cui al comma 11 e le modalità con le quali possono essere modificate le linee di indirizzo medesime; nel definire le linee di indirizzo della gestione, i fondi pensione possono prevedere linee di investimento che consentano di garantire rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR;

b) prevedere i termini e le modalità attraverso cui i fondi pensione esercitano la facoltà di recesso, contemplando anche la possibilità per il fondo pensione di rientrare in possesso del proprio patrimonio attraverso la restituzione delle attività finanziarie nelle quali risultano investite le risorse del fondo all'atto della comunicazione al gestore della volontà di recesso dalla convenzione;

c) prevedere l'attribuzione in ogni caso al fondo pensione della titolarità dei diritti di voto inerenti ai valori mobiliari nei quali risultano investite le disponibilità del fondo medesimo.

9. I fondi pensione sono titolari dei valori e delle disponibilità conferiti in gestione, restando peraltro in facoltà degli stessi di concludere, in tema di titolarità, diversi accordi con i gestori a ciò abilitati nel caso di gestione accompagnata dalla garanzia di restituzione del capitale. I valori e le disponibilità affidati ai gestori di cui al comma 1 secondo le modalità ed i criteri stabiliti nelle convenzioni costituiscono in ogni caso patrimonio separato ed autonomo, devono essere contabilizzati a valori correnti e non



possono essere distratti dal fine al quale sono stati destinati né formare oggetto di esecuzione sia da parte dei creditori dei soggetti gestori, sia da parte di rappresentanti dei creditori stessi, né possono essere coinvolti nelle procedure concorsuali che riguardano il gestore.

Divieti ed obblighi gestionali dei fondi pensione

(Art. 6, commi 13 - 14)

13. I fondi non possono comunque assumere o concedere prestiti, né investire le disponibilità di competenza:

a) in azioni o quote con diritto di voto, emesse da una stessa società, per un valore nominale superiore al cinque per cento del valore nominale complessivo di tutte le azioni o quote con diritto di voto emesse dalla società medesima se quotata, ovvero al dieci per cento se non quotata, né comunque, azioni o quote con diritto di voto per un ammontare tale da determinare in via diretta un'influenza dominante sulla società emittente;

b) in azioni o quote emesse da soggetti tenuti alla contribuzione o da questi controllati direttamente o indirettamente, per interposta persona o tramite società fiduciaria, o agli stessi legati da rapporti di controllo ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385, in misura complessiva superiore al venti per cento delle risorse del fondo e, se trattasi di fondo pensione di categoria, in misura complessiva superiore al trenta per cento;

c) fermi restando i limiti generali indicati alla lettera b), i fondi pensione aventi come destinatari i lavoratori di una determinata impresa non possono investire le proprie disponibilità in strumenti finanziari emessi dalla predetta impresa, o, allorché l'impresa appartenga a un gruppo, dalle imprese appartenenti al gruppo medesimo, in misura complessivamente superiore, rispettivamente, al cinque e al dieci per cento del patrimonio complessivo del fondo. Per la nozione di gruppo si fa riferimento all'articolo 23 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385.

14. Le forme pensionistiche complementari sono tenute ad esporre nel rendiconto annuale e, sinteticamente, nelle comunicazioni periodiche agli iscritti, se ed in quale misura nella gestione delle risorse e nelle linee seguite nell'esercizio dei diritti derivanti dalla titolarità dei valori in portafoglio, si siano presi in considerazione aspetti sociali, etici ed ambientali.



Gestione delle risorse dei fondi pensione (art. 7, commi 1, 2, 3)

1. Le risorse dei fondi, affidate in gestione, sono depositate presso una banca distinta dal gestore che presenti i requisiti di cui all'articolo 38 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.
2. La banca depositaria esegue le istruzioni impartite dal soggetto gestore del patrimonio del fondo, se non siano contrarie alla legge, allo statuto del fondo stesso e ai criteri stabiliti nel decreto ministeriale di cui all'articolo 6, comma 11.
3. Si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al citato articolo 38 del decreto n. 58 del 1998. Gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla COVIP sulle irregolarità riscontrate nella gestione dei fondi pensione.

Finanziamento, tramite contribuzione, dei fondi pensione (art. 8, commi 1, 2, 3)

1. Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente e attraverso il conferimento del TFR maturando. Nel caso di lavoratori autonomi e di liberi professionisti il finanziamento delle forme pensionistiche complementari è attuato mediante contribuzioni a carico dei soggetti stessi. Nel caso di soggetti diversi dai titolari di reddito di lavoro o d'impresa e di soggetti fiscalmente a carico di altri, il finanziamento alle citate forme è attuato dagli stessi o dai soggetti nei confronti dei quali sono a carico.
2. Ferma restando la facoltà per tutti i lavoratori di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, relativamente ai lavoratori dipendenti che aderiscono ai fondi di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da *a)* a *h)* e di cui all'articolo 12, con adesione su base collettiva, le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore stesso possono essere fissati dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali; gli accordi fra soli lavoratori determinano il livello minimo della contribuzione a carico degli stessi. Il contributo da destinare alle forme pensionistiche complementari è stabilito in cifra fissa oppure: per i lavoratori dipendenti, in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR o con riferimento ad elementi particolari della retribuzione stessa; per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, in percentuale del reddito d'impresa o di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF, relativo al periodo d'imposta precedente; per i soci lavoratori di società cooperative, secondo la tipologia del rapporto di lavoro, in



percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR* ovvero degli imponibili considerati ai fini dei contributi previdenziali obbligatori ovvero in percentuale del reddito di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF relativo al periodo d'imposta precedente.

3. Nel caso di forme pensionistiche complementari di cui siano destinatari i dipendenti della pubblica amministrazione, i contributi alle forme pensionistiche debbono essere definiti in sede di determinazione del trattamento economico, secondo procedure coerenti alla natura del rapporto.

* **Retribuzione utile al calcolo del TFR**

La retribuzione su cui va calcolato l'accantonamento annuo comprende tutte le somme e l'equivalente in denaro dei compensi in natura [beni o servizi (fringe benefit)] corrisposti al lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro, purchè a **titolo non occasionale**, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi. Dalla retribuzione deve essere escluso quanto corrisposto a titolo di rimborso spese (art. 2120, c. 2 Codice Civile).

Elementi non occasionali:

Sono computabili nella retribuzione i compensi considerati "omogenei" al rapporto di lavoro anche se non corrisposti con continuità (Cass. N. 2254 del 24.2.1993), fra cui a titolo esemplificativo:

- Paga base, contingenza, scatti di anzianità, contingenza, superminimi, indennità funzione quadro, laurea e diploma;
- Indennità mensa; alloggio (Cass. N. 4197 del 12.4.1995);
- Premio finale, premio di fedeltà e premio annuo;
- Indennità mansione, per lavori disagiati, maneggio denaro;
- Straordinario continuativo;
- Mensilità aggiuntive;
- Maggiorazione lavoro notturno (Cass. 13440/99);
- Utile di cottimo;
- Ex festività 4 novembre spostata in domenica (anche 2 giugno fino al 2000; festività infrasettimanali retribuite);
- Indennità sostitutiva preavviso (Cass. n. 2114 del 22.2.1993);
- Festività non fruita cadute di domenica (Cass. n. 11448 del 19.6.2004);
- Indennità sostitutiva delle ferie avente carattere retributivo (mancata fruizione non imputabile al datore di lavoro, per esempio in caso di cessazione del rapporto di lavoro) (Cass. n. 11960 del 8.6.2005).



Elementi occasionali. Non possono essere computati nella retribuzione utile i seguenti compensi:

- Festività lavorata e festività con riposo compensativo (maggiorazione);
- Premio anzianità;
- Una tantum;
- Indennità sostitutiva delle ferie avente carattere risarcitorio (inadempimento del datore di lavoro) (Cass. n. 11960/2005);
- Indennità sostitutiva per ferie non fruita e compenso per permessi retribuiti non fruiti;
- Indennità di trasferta e rimborso spese a piè di lista, indennità chilometrica se corrisposta occasionalmente (Cass. n. 96 del 8.1.2003);
- Straordinario non continuativo.

Sospensione dal lavoro. Nel caso di sospensione dal lavoro durante l'anno per una delle cause indicate di seguito, per il calcolo della retribuzione deve essere computato l'equivalente della retribuzione cui avrebbe avuto diritto il lavoratore in caso di normale svolgimento del rapporto (art. 2120, c. 3, Codice Civile):

- Infortunio e malattia professionale;
- Malattia;
- Donazione sangue;
- Gravidanza e puerperio;
- Cassa integrazione ordinaria e straordinaria;
- Contratti di solidarietà.

Il servizio militare di leva non è considerato periodo utile (Corte Costituz. n. 491 del 7.11.1989) a differenza del periodo di richiamo alle armi. Nel caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, si considerano come mesi lavorati per intero le frazioni lavorate nel mese pari o superiori a 15 giorni. I contratti collettivi possono prevedere la commutabilità anche di ulteriori periodi di assenza, ma non peggiorare la previsione della legge.

Finanziamento dei fondi pensione, tramite centro servizi o azienda emittente la carta di credito o di debito al versamento (art. 8, comma 12)

Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere altresì attuato delegando il centro servizi o l'azienda emittente la carta di credito o di debito al versamento con cadenza trimestrale alla forma pensionistica complementare dell'importo corrispondente agli abbuoni accantonati a seguito di acquisti effettuati tramite moneta elettronica o



altro mezzo di pagamento presso i centri vendita convenzionati. Per la regolarizzazione di dette operazioni deve ravvisarsi la coincidenza tra il soggetto che conferisce la delega al centro convenzionato con il titolare della posizione aperta presso la forma pensionistica complementare medesima.

Deducibilità dei contributi versati alle forme di previdenza complementare (art. 8, commi 4 – 5 - 6)

4. I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili, ai sensi dell'articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro **5.164,57**; i contributi versati dal datore di lavoro usufruiscono altresì delle medesime agevolazioni contributive di cui all'articolo 16; ai fini del computo del predetto limite di euro **5.164,57** si tiene conto anche delle quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza di cui all'articolo 105, comma 1, del citato TUIR. Per la parte dei contributi versati che non hanno fruito della deduzione, compresi quelli eccedenti il suddetto ammontare, il contribuente comunica alla forma pensionistica complementare, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento, ovvero, se antecedente, alla data in cui sorge il diritto alla prestazione, l'importo non dedotto o che non sarà dedotto nella dichiarazione dei redditi.

5. Per i contributi versati nell'interesse delle persone indicate nell'articolo 12 del TUIR, che si trovino nelle condizioni ivi previste, spetta al soggetto nei confronti del quale dette persone sono a carico la deduzione per l'ammontare non dedotto dalle persone stesse, fermo restando l'importo complessivamente stabilito nel comma 4.

6. Ai lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di **5.164,57** euro pari alla differenza positiva tra l'importo di **25.822,85** euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui.

Modalità di conferimento del TFR (art. 8, comma 7, lettere a, b, c)

7. Il conferimento del TFR maturando alle forme pensionistiche complementari comporta l'adesione alle forme stesse e avviene, con



cadenza almeno annuale, secondo:

a) **modalità esplicite**: entro 6 mesi dalla data di prima assunzione il lavoratore può conferire l'intero importo del TFR maturando ad una forma di previdenza complementare dallo stesso prescelta; qualora, in alternativa, il lavoratore decida, nel predetto periodo di tempo, di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta;

b) **modalità tacite**: nel caso in cui il lavoratore nel periodo di tempo indicato alla lett. a) non esprima alcuna volontà, a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi ivi previsti:

1. il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando dei dipendenti alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto un diverso accordo aziendale che preveda la destinazione del TFR a una forma collettiva tra quelle previste all'articolo 1, comma 2, lettera e), n. 2), della legge 23 agosto 2004, n. 243; tale accordo deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore, in modo diretto e personale;
2. in caso di presenza di più forme pensionistiche di cui al n. 1), il TFR maturando è trasferito, salvo diverso accordo aziendale, a quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda;
3. qualora non siano applicabili le disposizioni di cui ai numeri 1) e 2), il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS;

(art. 8, comma 9): Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono, in caso di **conferimento tacito** del TFR, l'investimento di tali somme nella linea a contenuto più prudentiale tali da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR.

Modalità di conferimento del TFR per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993
(art. 8, comma c)

c) con riferimento ai lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data **antecedente al 29 aprile 1993**:



1. fermo restando quanto previsto all'articolo 20, qualora risultino iscritti, alla data di entrata in vigore del presente decreto, a forme pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, o dalla data di nuova assunzione, se successiva, se mantenere il residuo TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, anche nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, alla forma complementare collettiva alla quale gli stessi abbiano già aderito;
2. qualora non risultino iscritti, alla data di entrata in vigore del presente decreto, a forme pensionistiche complementari, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, se mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, nella misura già fissata dagli accordi o contratti collettivi, ovvero, qualora detti accordi non prevedano il versamento del TFR, nella misura non inferiore al 50 per cento, con possibilità di incrementi successivi, ad una forma pensionistica complementare; nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, si applica quanto previsto alla lettera b).

Obbligo d'informazione del datore di lavoro (art. 8, comma 8)

8. Prima dell'avvio del periodo di sei mesi previsto dal comma 7, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore adeguate informazioni sulle diverse scelte disponibili. Trenta giorni prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del conferimento del TFR maturando, il lavoratore che non abbia ancora manifestato alcuna volontà deve ricevere dal datore di lavoro le necessarie informazioni relative alla forma pensionistica complementare verso la quale il TFR maturando è destinato alla scadenza del semestre.

Opzioni per il conferimento del TFR e contribuzione volontaria oltre l'età pensionabile (art. 8, commi 10 – 11)

L'adesione a una forma pensionistica realizzata tramite il solo conferimento esplicito o tacito del TFR non comporta l'obbligo della contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro. Il lavoratore può decidere, tuttavia, di destinare una parte della retribuzione alla forma pensionistica prescelta in modo autonomo ed anche in assenza di accordi collettivi; in tal caso comunica al datore di lavoro l'entità del contributo e il fondo di destinazione. Il datore può a sua volta decidere, pur in assenza di accordi collettivi, anche aziendali, di contribuire alla forma pensionistica alla quale il lavoratore ha già aderito, ovvero a quella prescelta in base al citato accordo. Nel caso in cui il lavoratore intenda contribuire alla forma pensionistica complementare e qualora abbia diritto ad un contributo del datore di lavoro in base ad accordi collettivi, anche aziendali, detto



contributo affluisce alla forma pensionistica prescelta dal lavoratore stesso, nei limiti e secondo le modalità stabilite dai predetti contratti o accordi.

La contribuzione alle forme pensionistiche complementari può proseguire volontariamente oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che l'aderente, alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare. E' fatta salva la facoltà del soggetto che decida di proseguire volontariamente la contribuzione, di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

Fondo pensione residuale presso INPS (art. 9)

1. Presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) è costituita la forma pensionistica complementare a contribuzione definita prevista dall'articolo 1 comma 2, lettera e), n. 7), della legge 23 agosto 2004, n. 243, alla quale affluiscono le quote di TFR maturando nell'ipotesi prevista dall'articolo 8, comma 7, lettera b), n. 3). Tale forma pensionistica è integralmente disciplinata dalle norme del presente decreto.

2. La forma pensionistica di cui al presente articolo è amministrata da un comitato dove è assicurata la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, secondo un criterio di pariteticità. I membri del comitato sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e restano in carica per quattro anni. I membri del comitato devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza stabiliti con decreto di cui all'articolo 4, comma 3.

3. La posizione individuale costituita presso la forma pensionistica di cui al presente articolo può essere trasferita, su richiesta del lavoratore, anche prima del termine di cui all'articolo 14, comma 6, ad altra forma pensionistica dallo stesso prescelta.

Misure compensative per le imprese (art. 10)

1. Dal reddito d'impresa è deducibile un importo pari al quattro per cento dell'ammontare del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari; per le imprese con meno di 50 addetti tale importo è elevato al sei per cento.

2. Il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo al fondo di garanzia previsto dall'articolo 2 della legge 28 maggio 1982, n. 297, nella stessa percentuale di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari, ferma restando l'applicazione del contributo previsto ai



sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 27 gennaio, 1992, n. 80.

3. Le modalità di funzionamento del Fondo di garanzia per facilitare l'accesso al credito per le imprese a seguito del conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari, istituito dall'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, sono stabilite con il decreto previsto nel medesimo comma, nel rispetto delle prescrizioni contenute in un apposito accordo stipulato dai Ministri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze con l'Associazione bancaria italiana, fermo restando, in ogni caso, il rispetto della dotazione finanziaria a tal fine prevista.

4. Un'ulteriore compensazione dei costi per le imprese, conseguenti al conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari, è assicurata anche mediante una riduzione del costo del lavoro, attraverso una riduzione degli oneri impropri, correlata al flusso di TFR maturando conferito, nei limiti e secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203.

Condizioni di accesso alle prestazioni dei fondi pensione (art. 11, commi 1, 2, 3, 4, 5)

1. Le forme pensionistiche complementari definiscono i requisiti e le modalità di accesso alle prestazioni nel rispetto di quanto disposto dal presente articolo.

2. Il diritto alla prestazione pensionistica si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari.

3. Le prestazioni pensionistiche in regime di contribuzione definita e di prestazione definita possono essere erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 50 per cento del montante finale accumulato, e in rendita. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Nel caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70 per cento del montante finale sia inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, la stessa può essere erogata in capitale.

4. Le forme pensionistiche complementari prevedono che, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi, le prestazioni pensionistiche siano, su richiesta dell'aderente, consentite con un anticipo massimo di cinque



anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza.

5. A miglior tutela dell'aderente, gli schemi per l'erogazione delle rendite possono prevedere, in caso di morte del titolare della prestazione pensionistica, la restituzione ai beneficiari dallo stesso indicati del montante residuo o, in alternativa, l'erogazione ai medesimi di una rendita calcolata in base al montante residuale. In tal caso è autorizzata la stipula di contratti assicurativi collaterali contro i rischi di morte o di sopravvivenza oltre la vita media.

Imponibile IRPEF delle prestazioni pensionistiche complementari (art. 11, comma 6)

Le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di capitale sono imponibili per il loro ammontare complessivo, al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta. Le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di rendita sono imponibili per il loro ammontare complessivo, al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta e a quelli di cui alla lettera *g-quinquies*) del comma 1 dell'articolo 44 del TUIR, e successive modificazioni, se determinabili. Sulla parte imponibile delle prestazioni pensionistiche comunque erogate è operata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. Nel caso di prestazioni erogate in forma di capitale la ritenuta di cui al periodo precedente è applicata dalla forma pensionistica a cui risulta iscritto il lavoratore; nel caso di prestazioni erogate in forma di rendita tale ritenuta è applicata dai soggetti eroganti. La forma pensionistica complementare comunica ai soggetti che erogano le rendite i dati in suo possesso necessari per il calcolo della parte delle prestazioni corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta se determinabili.

Condizioni per l'anticipazione della posizione individuale maturata (art. 11, commi 7 – 8 – 9 – 10)

7. Gli aderenti alle forme pensionistiche complementari possono richiedere un'anticipazione della posizione individuale maturata:

a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, è applicata una ritenuta a titolo d'imposta con



l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali;

b) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c), e d) del comma 1 dell'articolo 3 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento;

c) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per ulteriori esigenze degli aderenti. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento;

d) le ritenute di cui alle lettere a), b) e c) sono applicate dalla forma pensionistica che eroga le anticipazioni.

8. Le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75 per cento del totale dei versamenti effettuati alle forme pensionistiche complementari, maggiorate delle plusvalenze tempo per tempo realizzate. Qualsiasi ulteriore anticipazione è inibita fino al riassorbimento al di sotto del 75 per cento del totale di tutte le contribuzioni, compreso il TFR, versate dal primo momento di iscrizione alle dette forme, comprensive dei rendimenti contabilizzati; le anticipazioni possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente, in qualsiasi momento anche mediante contribuzioni annuali eccedenti il limite di 5.164,57 euro. Sulle somme eccedenti il predetto limite, corrispondenti alle anticipazioni reintegrate, è riconosciuto al contribuente un credito d'imposta pari all'imposta pagata al momento della fruizione dell'anticipazione, proporzionalmente riferibile all'importo reintegrato.

9. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle anticipazioni e delle prestazioni pensionistiche sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

10. Ferma restando l'intangibilità delle posizioni individuali costituite presso



le forme pensionistiche complementari nella fase di accumulo, le prestazioni pensionistiche in capitale e rendita, e le anticipazioni di cui al comma 7, lettera a), sono sottoposti agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria previsti dall'articolo 128 del Regio Decreto Legge 4 ottobre 1935 n. 1827 e dall'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1950, n. 180, e successive modificazioni e integrazioni. I crediti relativi alle somme oggetto di riscatto totale e parziale e le somme oggetto di anticipazione di cui al comma 7, lettere b) e c), non sono assoggettate ad alcun vincolo di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità.

Fondi pensione aperti (art. 12)

1. I soggetti con i quali è consentita la stipulazione di convenzioni ai sensi dell'articolo 6, comma 1, possono istituire e gestire direttamente, forme pensionistiche complementari mediante la costituzione di appositi fondi nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 4, comma 2. Detti fondi sono aperti alle adesioni dei destinatari del presente decreto legislativo, i quali vi possono destinare anche la contribuzione a carico del datore di lavoro a cui abbiano diritto, nonché le quote del TFR.

2. Ai sensi dell'articolo 3, l'adesione ai fondi pensione aperti può avvenire, oltre che su base individuale, anche su base collettiva.

3. Ferma restando l'applicazione delle norme del presente decreto legislativo in tema di finanziamento, prestazioni e trattamento tributario, l'autorizzazione alla costituzione e all'esercizio è rilasciata, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, dalla COVIP, sentite le rispettive autorità di vigilanza sui soggetti promotori.

4. I regolamenti dei fondi pensione aperti, redatti in base alle direttive impartite dalla COVIP e dalla stessa preventivamente approvati, stabiliscono le modalità di partecipazione secondo le norme di cui al presente decreto.

Forme pensionistiche individuali (art. 13)

1. Ferma restando l'applicazione delle norme del presente decreto in tema di finanziamento, prestazioni e trattamento tributario, le forme pensionistiche individuali sono attuate mediante:

a) adesione ai fondi pensione di cui all'articolo 12;

b) contratti di assicurazione sulla vita stipulati con imprese di assicurazioni autorizzate dall'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private (ISVAP), ad operare nel territorio dello Stato o quivi operanti in regime di



stabilimento o di prestazioni di servizi.

2. L'adesione avviene, su base individuale, anche da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 2.

3. I contratti di assicurazione di cui al comma 1, lettera b), sono corredati da un regolamento, redatto in base alle direttive impartite dalla COVIP e dalla stessa preventivamente approvato nei termini temporali di cui all'articolo 4, comma 3, recante disposizioni circa le modalità di partecipazione, il trasferimento delle posizioni individuali verso altre forme pensionistiche, la comparabilità dei costi e dei risultati di gestione e la trasparenza dei costi e delle condizioni contrattuali nonché le modalità di comunicazione, agli iscritti e alla COVIP, delle attività della forma pensionistica e della posizione individuale. Il suddetto regolamento è parte integrante dei contratti medesimi. Le condizioni generali dei contratti devono essere comunicate dalle imprese assicuratrici alla COVIP, prima della loro applicazione. Le risorse delle forme pensionistiche individuali costituiscono patrimonio autonomo e separato con gli effetti di cui all'articolo 4, comma 2. La gestione delle risorse delle forme pensionistiche di cui al comma 1, lettera b), avviene secondo le regole d'investimento di cui al decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 174, e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 6, comma 11, lettera c).

4. L'ammontare dei contributi, definito anche in misura fissa all'atto dell'adesione, può essere successivamente variato. I lavoratori possono destinare a tali forme anche le quote dell'accantonamento annuale al TFR e le contribuzioni del datore di lavoro alle quali abbiano diritto.

5. Per i soggetti non titolari di reddito di lavoro o d'impresa si considera età pensionabile quella vigente nel regime obbligatorio di base.

Modalità di riscatto e portabilità della posizione individuale maturata (art. 14)

1. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari stabiliscono le modalità di esercizio relative alla partecipazione alle forme medesime, alla portabilità delle posizioni individuali e della contribuzione, nonché al riscatto parziale o totale delle posizioni individuali, secondo quanto disposto dal presente articolo.

2. Ove vengano meno i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare gli statuti e i regolamenti stabiliscono:

a) il trasferimento ad altra forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore acceda in relazione alla nuova attività;



b) il riscatto parziale, nella misura del 50 per cento della posizione individuale maturata, nei casi di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi, ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;

c) il riscatto totale della posizione individuale maturata per i casi di invalidità permanente che comporti la riduzione delle capacità di lavoro a meno di un terzo e a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Tale facoltà non può essere esercitata nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari; in questi casi si applicano le previsioni di cui al comma 4 dell'articolo 11.

3. In caso di morte dell'aderente ad una forma pensionistica complementare prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica l'intera posizione individuale maturata è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti, la posizione, limitatamente alle forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 13, viene devoluta a finalità sociali secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Nelle forme pensionistiche complementari di cui agli articoli 3, comma 1, lettere da a) ad h), e 12, la suddetta posizione resta acquisita al fondo pensione.

4. Sulle somme percepite a titolo di riscatto della posizione individuale relative alle fattispecie previste ai commi 2 e 3, è operata una ritenuta a titolo di imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali, sul medesimo imponibile di cui all'articolo 11, comma 6.

5. Sulle somme percepite a titolo di riscatto per cause diverse da quelle di cui ai commi 2 e 3, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento sul medesimo imponibile di cui all'articolo 11, comma 6.

6. Decorsi due anni dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare l'aderente ha facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche prevedono esplicitamente la predetta facoltà e non possono contenere clausole che risultino, anche di fatto, limitative del suddetto diritto alla portabilità dell'intera posizione individuale. Sono



comunque inefficaci clausole che, all'atto dell'adesione o del trasferimento, consentano l'applicazione di voci di costo, comunque denominate, significativamente più elevate di quelle applicate nel corso del rapporto e che possono quindi costituire ostacolo alla portabilità. In caso di esercizio della predetta facoltà di trasferimento della posizione individuale, il lavoratore ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del TFR maturando e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali.

7. Le operazioni di trasferimento delle posizioni pensionistiche sono esenti da ogni onere fiscale, a condizione che avvengano a favore di forme pensionistiche disciplinate dal presente decreto. Sono altresì esenti da ogni onere fiscale i trasferimenti delle risorse o delle riserve matematiche da un fondo pensione o da una forma pensionistica individuale ad altro fondo pensione o ad altra forma pensionistica individuale.

8. Gli adempimenti a carico delle forme pensionistiche complementari conseguenti all'esercizio delle facoltà di cui al presente articolo devono essere effettuati entro il termine massimo di sei mesi dall'esercizio stesso.

Scioglimento del fondo pensione (art. 15)

1. Nel caso di scioglimento del fondo pensione per vicende concernenti i soggetti tenuti alla contribuzione, si provvede alla intestazione diretta della copertura assicurativa in essere per coloro che fruiscono di prestazioni in forma pensionistica. Per gli altri destinatari si applicano le disposizioni di cui all'articolo 14.

2. Nel caso di cessazione dell'attività o di sottoposizione a procedura concorsuale del datore di lavoro che abbia costituito un fondo pensione ai sensi dell'articolo 4, comma 2, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali nomina, su proposta della COVIP, un commissario straordinario che procede allo scioglimento del fondo.

3. Le determinazioni di cui ai commi 1 e 2 devono essere comunicate entro sessanta giorni alla COVIP, che ne dà comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Nel caso di vicende del fondo pensione capaci di incidere sull'equilibrio del fondo medesimo, individuate dalla COVIP, gli organi del fondo e comunque i suoi responsabili devono comunicare preventivamente alla COVIP stessa i provvedimenti ritenuti necessari alla salvaguardia dell'equilibrio del fondo pensione.



5. Ai fondi pensione si applica esclusivamente la disciplina dell'amministrazione straordinaria e della liquidazione coatta amministrativa, con esclusione del fallimento, ai sensi degli articoli 70 e seguenti del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, e successive modificazioni ed integrazioni, attribuendosi le relative competenze esclusivamente al Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed alla COVIP.

Vigilanza sulle forme pensionistiche complementari (art. 18)

Compiti della COVIP (art. 19)

Inizio Pagina



La libertà di scelta del lavoratore e la portabilità del TFR

Una delle questioni fondamentali che aveva impedito l'approvazione della riforma della previdenza complementare è quella della libertà di scelta dei lavoratori. Su questa questione vi è stata una forte contrapposizione fra le generalità delle parti sociali (sindacati e organizzazioni di categoria) da un lato e gli intermediari finanziari (assicurazioni e in parte banche) dall'altro. La geografia degli interessi in gioco è del tutto ovvia ed è stata oggetto di infiniti articoli sulla stampa nazionale. Ma, per farsi un'opinione, è necessario guardare al merito della faccenda, che è il seguente.

Il decreto che il ministro Maroni ha portato al Consiglio dei Ministri del 5 ottobre prevedeva che il lavoratore fosse libero di devolvere il Tfr a qualunque forma previdenziale fra quelle autorizzate dalla Covip e cioè fondi chiusi (istituiti da sindacati e organizzazioni di categoria), fondi aperti (istituiti da banche, assicurazioni e Sgr) e polizze previdenziali assicurative. Prevedeva però, a differenza del testo portato in Consiglio dei Ministri a luglio, che la destinazione dell'eventuale contributo del datore di lavoro alla previdenza complementare fosse decisa dalle stesse parti sociali istitutrici dei fondi chiusi. Il che in pratica avrebbe significato – qui sta il punto cruciale - la perdita del contributo in caso di scelte diverse rispetto al fondo chiuso. Persino in caso di trasferimento dal fondo chiuso ad altra forma previdenziale - trasferimento che il decreto consente dopo un periodo di due anni -, il decreto prevedeva che: " ... il lavoratore ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del TFR maturando ... e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali" (Art. 14 comma 6). Quindi vi sarebbe stato un vincolo contrattuale alla portabilità del contributo aziendale anche in caso di trasferimento.

Ricordando che il Tfr è pari a circa il 7 per cento della retribuzione lorda e che il contributo aziendale, variamente determinato dai contratti di lavoro, si colloca generalmente fra il 2 e il 3 per cento, è evidente che, aderendo ad una forma previdenziale diversa dal fondo chiuso, il lavoratore avrebbe perso una quota consistente della propria ricchezza previdenziale integrativa. L'unica vera scelta per il lavoratore sarebbe stata quella fra lasciare il Tfr in azienda e aderire al fondo chiuso, essendo ogni altra scelta (fondo aperto o polizza previdenziale) evidentemente non conveniente. E ciò non solo in fase di prima adesione, ma, in sostanza, per tutta la vita lavorativa.

Si trattava dunque ben di più di una corsia preferenziale per i fondi chiusi, ma di una vera e propria condizione di monopolio permanente.

Su questo punto, pochi giorni prima della riunione del Consiglio dei Ministri, era intervenuta con una chiara segnalazione (["Disciplina delle Forme Pensionistiche Complementari"](#)) al Parlamento Antonio Catricalà, Presidente



Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Si potrebbe obiettare che l'Art. 14 citato sopra fa riferimento anche ai contratti aziendali, non solo a quelli nazionali. Ma, il decreto riduceva al lumicino le possibilità di istituire nelle aziende fondi aperti ad adesione collettiva. E quand'anche questa possibilità fosse ampliata, dando un maggiore peso alle decisioni aziendali, rimarrebbe il fatto che il lavoratore sarebbe costretto ad aderire al fondo individuato nel contratto aziendale. In linea di principio, la soluzione a questo problema era molto semplice. Bastava tornare al decreto di luglio, che rispetta la lettera e il senso della legge delega approvata dal Parlamento l'anno scorso, e togliere dall'art. 14 (e da un analogo articolo 8) la locuzione riportata sopra in caratteri corsivi. Rispetto a questa proposta vi sono due obiezioni.

La prima è di natura giuridica e attiene all'origine contrattuale del contributo del datore di lavoro. A questa obiezione, che ha un indubbio spessore, hanno risposto vari giuristi, tra cui Pietro Ichino nel [parere reso all'Ania](#).

La seconda obiezione è di sostanza: **è vero che il vincolo di destinazione del contributo aziendale obbliga il lavoratore ad aderire al fondo chiuso, ma questa è una cosa buona, perché nei fondi chiusi il lavoratore è più protetto di quanto non lo sia, per effetto di norme e vigilanza delle authorities, nel libero mercato.**

Può darsi che sia così e può ben darsi che, per questo motivo, anche in un mercato liberalizzato, la maggioranza dei lavoratori decida di aderire ai fondi chiusi. Ma questo non può essere un buon motivo per non liberalizzare il mercato.

L'unico soggetto che ha titolo per decidere di chi fidarsi è il titolare delle risorse, ossia il lavoratore stesso. Si aggiunga che è molto difficile che un operatore che agisce in condizioni di monopolio sia efficiente e ben governato. In condizioni di libertà di scelta e di concorrenza gli stessi fondi chiusi sarebbero più efficienti e meglio governati. Spetterà poi all'autorità di vigilanza garantire condizioni di trasparenza e correttezza dei comportamenti da parte di tutti gli operatori in maniera tale che le scelte, oltre che libere, siano quanto più possibile consapevoli.

Al fine di incrementare l'entità dei flussi di finanziamento alle forme pensionistiche complementari **sia collettive che individuali** è previsto il **conferimento del TFR maturando** alle forme pensionistiche complementari di cui al Decreto Legislativo n° 124/93, **salva diversa esplicita volontà espressa dal lavoratore.**

La norma è da intendersi nel senso che **il singolo lavoratore ha il diritto di individuare la forma pensionistica complementare verso la quale destinare il proprio TFR maturando** previa omogeneizzazione delle condizioni in materia di trasparenza e di tutela.



Quanto sopra determina:

- Per un verso un radicale cambiamento rispetto al precedente impianto normativo in base al quale ogni determinazione in merito alla destinazione del TFR alle forme pensionistiche complementari (peraltro solo collettive) era riservata alla contrattazione collettiva
- Per altro verso una spinta legislativa nel senso della **omogeneizzazione** tra tutte le forme di previdenza complementare ai fini della **trasparenza dei prodotti e della tutela dei lavoratori**.

Si nota inoltre che:


- La scelta può riguardare **una qualsiasi delle forme pensionistiche complementari** di cui al Decreto Legislativo n° 124/94: fondi negoziali (a qualsiasi livello costituiti: nazionale, territoriale o aziendale), fondi aperti e FIP
- **È possibile che il lavoratore si opponga a tale conferimento**, attraverso una esplicita manifestazione di volontà con la quale esprime la sua **intenzione di non aderire ad alcuna forma di previdenza complementare**
- Il **conferimento del TFR** alle forme pensionistiche complementari assume carattere **cogente** anche in presenza di disposizioni legislative che prevedono l'obbligo di accantonamento del TFR medesimo presso **gli enti c.d. privatizzati** di cui al Decreto Legislativo n° 509/94 per fini diversi dalla previdenza complementare (è il caso, ad esempio, dell'ENPAIA).

Qualora il lavoratore:

1. non esprima in maniera esplicita la sua volontà di non aderire ad alcuna forma di previdenza complementare e
2. non abbia scelto (nel termine di sei mesi dall'entrata in vigore dell'emanando decreto legislativo ovvero nel termine di sei mesi successivo all'assunzione) alcuna delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo n° 124/93

si fa luogo al c.d. **conferimento tacito** del TFR a favore di:

- a) fondi **istituiti o promossi dalle regioni** tramite loro strutture pubbliche o a partecipazione pubblica istituite ad hoc
- b) fondi di **natura contrattuale** (a qualsiasi livello costituiti: nazionale, territoriale o aziendale)

- 
- c) fondi **aperti scelti in maniera contrattata** tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro
- d) fondi istituiti in base a **regolamento aziendale** (nei limiti in cui tale fonte istitutiva è ammessa dalla vigente legislazione).

La norma sul conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari pone alcune **questioni interpretative**:

1. se il conferimento di tutto il TFR maturando riguardi tra i soggetti già iscritti ai fondi pensione anche coloro i quali (poiché già occupati al 28 aprile del 1993), in virtù delle regole di contribuzione attualmente vigenti e definite dalla contrattazione, destinano al fondo pensione solo una quota del TFR maturando;
2. in caso affermativo, se sia necessaria una esplicita manifestazione di volontà del soggetto già iscritto al fondo pensione per veicolare verso il fondo medesimo la totalità del TFR maturando ovvero se il tutto avvenga automaticamente;
3. se la sequenza della tipologia dei fondi ai quali è possibile conferire tacitamente il TFR sia tassativa nel senso che sarebbe prefigurata una preferenza a favore dei fondi regionali solo mancando i quali sarebbe possibile conferire il TFR ai fondi negoziali ovvero, in mancanza di questi, ai fondi aperti c.d. collettivi.

A margine si evidenzia che per effetto congiunto della norma che prevede il conferimento tacito a favore dei fondi istituiti o promossi dalle regioni, della norma che assegna alle regioni competenze (sia pure concorrenti) in materia di previdenza complementare nonché delle istanze sempre più decise di un assetto istituzionale che valorizzi le Regioni potrebbe affermarsi e consolidarsi un **sistema di fondi pensione radicati sul territorio** e destinati alla generalità dei lavoratori che prestano la propria attività all'interno del territorio regionale (fondi, quindi, **di natura intercategoriale**).

Al riguardo si ha notizia che in alcune regioni (Veneto, Lombardia, Toscana, Lazio) sono già in fase avanzata i relativi studi di fattibilità che addirittura sembrano prefigurare la disponibilità delle Regioni a farsi carico anche di oneri relativi al funzionamento (copertura parziale dei costi di gestione amministrativa) o al finanziamento (per alcuni casi particolari: ad esempio, maternità) dei fondi pensione relativi.



E' prevista infine la **costituzione presso gli enti di previdenza obbligatoria di forme pensionistiche** (puramente e semplicemente, mancando ogni ulteriore aggettivazione, nella specie: complementari) **alle quali destinare in via residuale le quote di TFR non altrimenti devolute.**

La norma, che trova applicazione certamente con riferimento ai settori lavorativi nei quali non sussistono forme di previdenza complementare di natura negoziale (si pensi al settore del **pubblico impiego**, fatta eccezione per il comparto scuola, ovvero al **settore del credito** limitatamente ad alcune situazioni particolari) solleva un non marginale dubbio interpretativo. In particolare ci si chiede:

- se si debba imputare ad errore materiale la mancata qualificazione delle forme pensionistiche che possono essere costituite presso gli enti di previdenza obbligatoria. In questo caso la norma potrebbe essere interpretata nel senso che quando il TFR non è conferito ad una forma pensionistica complementare individuata con le modalità sopra esposte (cioè: per scelta esplicita del lavoratore o per conferimento tacito) deve essere conferito ad una forma di previdenza complementare istituita presso gli enti di previdenza pubblica. La conseguenza di questa interpretazione sarebbe che il **TFR maturando continuerebbe ad essere accantonato in azienda** nel caso in cui il lavoratore manifestasse la propria intenzione di non aderire ad alcuna forma di previdenza complementare;
- se, al contrario, la mancata qualificazione delle forme pensionistiche che possono essere costituite presso gli enti di previdenza obbligatoria sia una precisa scelta del legislatore. In questo caso la norma potrebbe essere interpretata nel senso che quando il TFR non è conferito (in maniera espressa o tacita) alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo n° 124/93 deve comunque essere conferito alla forma pensionistica istituita presso l'ente di previdenza obbligatoria. La conseguenza di questa interpretazione sarebbe che il **TFR maturando sarebbe comunque sottratto all'azienda** anche nel caso in cui il lavoratore manifestasse la propria intenzione di non aderire ad alcuna forma di previdenza complementare.



PORTABILITA' DELLA POSIZIONE MATURATA E DELLA FUTURA CONTRIBUTUZIONE

Il contributo del datore di lavoro, laddove previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, **segue sempre il TFR** nel senso che deve essere versato alla forma pensionistica prescelta dal lavoratore (per effetto di prima scelta di adesione ovvero per effetto di trasferimento da una ad altra forma pensionistica) ovvero alla forma pensionistica alla quale il TFR debba essere conferito tacitamente. La suddetta portabilità riguarda sia la contribuzione del datore di lavoro già versata sia quella futura.

Oggi, i lavoratori ai quali si applica il **contratto collettivo** (nazionale o aziendale) istitutivo di un fondo pensione "contrattuale", se decidono di aderire a una forma pensionistica individuale anziché al fondo contrattuale, come la legge italiana consente loro di fare fin dal 2000, non possono pretendere che il datore di lavoro versi al fondo "non contrattuale" i contributi che sarebbe stato tenuto a versare a quello "contrattuale". Analogamente, decorso il periodo minimo stabilito dalla legge, o a seguito di cessazione o mutamento del rapporto di lavoro, se decidono di abbandonare il fondo contrattuale per aderire a un fondo pensione istituito da un'azienda bancaria o assicurativa, hanno sì diritto a trasferirvi l'intero capitale accantonato nel fondo di provenienza, ma non a pretendere la cosiddetta "portabilità" del contributo contrattuale gravante sul datore di lavoro. Questo in virtù di un elementare principio del **diritto dei contratti**, in base al quale i diritti e gli obblighi creati dal contratto valgono solo tra e per le parti contemplate nel contratto, e non per parti "terze". Per capovolgere questo principio, sarebbe stata necessaria una **norma eccezionale** che, in deroga a esso, rendesse l'obbligo contrattuale autonomo rispetto alla sua fonte, e lo rendesse operativo nei confronti di terzi soggetti.

Lo schema di decreto varato lo [scorso luglio](#) dal Governo obbligava, appunto, il datore di lavoro a versare il **contributo contrattuale** al fondo individuale eventualmente prescelto dal lavoratore: sia che si trattasse di adesione *ab initio*, conseguente al conferimento del Tfr, sia che si trattasse di trasferimento volontario.

A tutte le associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, salvo quelle del settore finanziario-assicurativo, ciò è parso iniquo e **lesivo della propria autonomia negoziale**: hanno quindi chiesto al Governo di modificare il testo in modo che il contributo previsto dai contratti collettivi potesse essere versato alle forme non contrattuali solo se fosse previsto dagli stessi contratti collettivi, e non in via automatica



autoritativa.

Questa richiesta e' stata accolta sia dal nuovo schema di decreto presentato il 12 settembre dal ministro del Welfare, sia, con una certa prudenza, dalle competenti commissioni parlamentari. Il Consiglio dei ministri del 6 ottobre, pero', ha ritenuto che il nuovo testo ministeriale fosse contrario al principio della "parita' concorrenziale" fra tutti i fondi pensione, e ha rinviato di un mese l'approvazione del decreto.

Riflessioni sul tema trattato:

[La "portabilità" tra diritto civile e antitrust](#) **di Pietro Ichino**

[Tfr: impariamo dalla Svezia](#) **di Tito Boeri e Agar Brugiavini**

Inizio Pagina



I Fondi di Previdenza Complementare e i loro rendimenti

Le principali forme di previdenza complementare:

Fondi chiusi - sono fondi di tipo aziendale, interaziendale, di categoria, oppure territoriali. Si rivolgono agli appartenenti ad una determinata categoria di lavoratori, ma anche a raggruppamenti di lavoratori autonomi e liberi professionisti, a soci di cooperative di produzione e lavoro. Possono nascere in seguito a contratti e accordi collettivi, anche aziendali, o in base ad accordi promossi da sindacati o associazioni di categoria di rilievo almeno regionale. Nel caso di lavoratori dipendenti la possibilità di iscriversi a questi fondi è generalmente limitata ai lavoratori assunti a tempo indeterminato. [Fondi Pensione Contrattuali e Negoziali](#)

[Albo Fondi pensione negoziali](#)

Fondi aperti - sono istituiti direttamente da gestori autorizzati, banche, società finanziarie e compagnie assicurative e sono rivolti a tutti i lavoratori, soprattutto autonomi, per i quali non esistono o non operano fondi chiusi.

[Albo Fondi pensione aperti](#)

Pip - Piani di investimento previdenziale o anche piani individuali pensionistici, non sono classificabili tra le prime due categorie; sono polizze assicurative con finalità pensionistiche predisposte dalle compagnie ed aperte ai singoli aderenti. La delega previdenziale del governo li pone sullo stesso piano dei fondi chiusi e fondi aperti. Secondo dati Covip sono 555.000 i Pip sottoscritti complessivamente, con una raccolta che nel 2003 è stata di 1280 milioni di euro.

Fondi regionali - La spinta politica verso il federalismo apre nuove opportunità per uno strumento già previsto dal legislatore: i fondi regionali, istituibili da ogni regione ed aperti ai contributi di tutti i lavoratori di una stessa area geografica .

[Albo Fondi pensione preesistenti con soggettività giuridica](#)

[Albo Fondi pensione preesistenti privi di soggettività giuridica](#)

[Albo Fondi pensione preesistenti vigilati da altre Autorità](#)



I rendimenti dei fondi

14.10.2005: [Comunicato stampa COVIP sui rendimenti dei Fondi Pensione](#)

[Tabella comparativa dei Rendimenti dei Fondi](#)

Per decidere cosa fare del proprio Tfr è fondamentale l'analisi del rendimento dei fondi pensione, anche se naturalmente, trattandosi di strumenti finanziari di lungo termine ma di recente istituzione, per una corretta valutazione bisognerà aspettare ancora qualche anno. Dall'ultima Relazione presentata alla fine di giugno dalla Covip, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, risulta che questi ultimi hanno avuto nel 2004 rendimenti più elevati rispetto alla valutazione del Tfr: + 4,5 per cento i fondi negoziali, + 4,3 per cento i fondi aperti, mentre la rivalutazione del Tfr si è attestata al 2,5 per cento. I rendimenti dei fondi pensione preesistenti sono stati pari al 5 per cento. Dati che sembrerebbero incoraggianti, tanto che il presidente della Covip Luigi Scimmia li ha presentati commentando che "il 2004 dal punto di vista dei rendimenti può essere considerato un anno positivo". La rivalutazione del Tfr è ancorata a parametri fissi: 1,5 per cento annuo più il 75 per cento del tasso d'inflazione. Mentre quella dei fondi pensione naturalmente è legata ai mercati finanziari. Se si guarda in dettaglio ai vari tipi di prodotti, prendendo in considerazione non uno ma tre anni, dal 2002 al 2004, i rendimenti sono molto differenziati.

Dall'allegato statistico fornito dalla Covip a margine dell'intervento del presidente risulta senza eccezioni che il rendimento dei fondi pensione aperti (riservati ai lavoratori autonomi e a coloro che percepiscono un reddito diverso da quello del lavoro dipendente) è inferiore a quello dei fondi pensione chiusi o negoziali (riservati ai lavoratori dipendenti). Nel triennio 2002-2004, infatti, i fondi negoziali hanno messo a segno un +6 per cento contro un -4,2 per cento dei fondi aperti. La differenza si assottiglia per i fondi azionari -10,6 per cento per i fondi aperti contro il -10,5 per cento dei fondi chiusi. Marcate le differenze sui fondi bilanciati: -2,9 per cento per i fondi aperti contro invece il +1,3 per cento dei fondi chiusi. Anche sui fondi obbligazionari i fondi negoziali danno rendimenti più alti: +13,1 per cento per quelli puri contro il +9,0 per cento degli analoghi prodotti aperti, +10,1 per cento per i misti contro +6,6 per cento degli analoghi misti aperti. Quindi, al momento, fondi chiusi meglio di quelli aperti. Non solo: a questo punto il confronto sul triennio va fatto anche con il rendimento del Tfr, che è +8,7 per cento. Superato, al momento, solo dai fondi obbligazionari, chiusi e aperti.



I compiti della COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione)

E' un'autorità amministrativa che ha il compito di vigilare sul funzionamento dei fondi pensione complementari.

La Covip, istituita nel 1993 con decreto legislativo n. 124 del 21 aprile, ha iniziato ad operare nella sua attuale configurazione - come persona giuridica di diritto pubblico - agli inizi del 1996.

Ogni anno trasmette al Ministro del lavoro e delle politiche sociali una relazione sull'attività svolta, sulle questioni in corso e sugli indirizzi e le linee programmatiche che intende seguire e diffonde informazioni sull'andamento del settore della previdenza complementare.

La relazione viene poi trasmessa dal Ministro, con le proprie eventuali osservazioni, al Parlamento

La Commissione. E' un organo collegiale composto dal Presidente e da quattro Commissari, scelti tra persone dotate di riconosciuta esperienza e specifica professionalità nelle materie di competenza della Covip.

Vengono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali sentito il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Rimangono in carica quattro anni e possono essere confermati una sola volta.

Il Presidente. Rappresenta la Commissione; mantiene i rapporti con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali; convoca le riunioni della Commissione, ne stabilisce l'ordine del giorno e ne dirige i lavori; sovrintende all'attività istruttoria e vigila sull'attuazione delle deliberazioni.

I Commissari. Partecipano alla discussione e alle deliberazioni; propongono iniziative sull'attività e sul funzionamento della Commissione, verificandone collegialmente l'attività.

La struttura organizzativa. E' articolata in Direzioni e Uffici il cui coordinamento è affidato al Direttore Generale.

Il Direttore Generale sovrintende al funzionamento della struttura, al fine di assicurarne il buon andamento, e ne risponde alla Commissione.

La sede

Via in Arcione, 71 - 00187 Roma

tel. 06 695061

sito web : www.covip.it



La Covip ha assunto nel corso degli anni compiti e attribuzioni sempre più ampi rispetto a quelli previsti al momento della sua costituzione.

La funzione che è chiamata a svolgere è essenzialmente quella di garantire ed assicurare la trasparenza e la correttezza nella gestione e nell'amministrazione dei fondi pensione.

A tal fine:

- autorizza i fondi pensione ad esercitare la propria attività e approva i loro statuti e regolamenti;
- tiene l'albo dei fondi pensione autorizzati ad esercitare l'attività di previdenza complementare;
- vigila sulla corretta gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale e contabile dei fondi pensione e sull'adeguatezza del loro assetto organizzativo;
- assicura il rispetto dei principi di trasparenza nei rapporti tra i fondi pensione ed i propri aderenti;
- cura la raccolta e la diffusione delle informazioni utili alla conoscenza dei problemi previdenziali e del settore della previdenza complementare

La Covip inoltre ha il potere di formulare proposte di modifica legislativa in materia di previdenza complementare.

Al complessivo funzionamento del sistema della previdenza complementare concorrono anche altre Amministrazioni pubbliche, Autorità di settore e vari organismi rappresentativi del settore economico e sociale. Con essi la Covip ha rapporti costanti di collaborazione e di scambio di informazioni.

La Covip collabora e coopera a livello nazionale con:

le Amministrazioni pubbliche

- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Economia e delle Finanze.
Ogni anno la Covip trasmette al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali una relazione sull'attività svolta, sulle questioni in corso e sugli indirizzi e le linee programmatiche che intende seguire.
- La Banca d'Italia, la Consob, l'Isvap e l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.
Lo scambio di informazioni con queste Autorità preposte alla vigilanza sui soggetti gestori dei fondi pensione (la Consob per le società di intermediazione finanziaria, l'Isvap per le società di assicurazione, la



Banca d'Italia per gli istituti di credito, ecc..) è finalizzato ad accrescere l'efficacia dell'azione di controllo per quanto riguarda le rispettive competenze.

Con le altre amministrazioni pubbliche italiane la Covip collabora e coopera per lo scambio di informazioni nei limiti consentiti dal segreto d'ufficio.

La Covip promuove e facilita la partecipazione delle Associazioni maggiormente rappresentative (Abi, Ania, Assogestioni, Assoprevidenza, Assofondopensioni) e degli enti di settore (Mefop) organizzando anche incontri periodici. La loro collaborazione è di fondamentale importanza per l'esame di questioni di carattere generale relative al sistema della previdenza complementare.

La Covip a livello internazionale collabora e coopera con tutte le Istituzioni e le Autorità attive sui temi della previdenza complementare. In particolare in ambito europeo:

- è membro del CEIOPS, il Comitato europeo delle Autorità di vigilanza sulle assicurazioni e sui fondi pensione, e dell'INPRS, l'International Network of Pension Regulators and Supervisors, e partecipa ai lavori dell'OCSE, l'Organizzazione di cooperazione e di sviluppo economico, con particolare riferimento al Working Party on Private Pensions.

Contribuisce ai lavori dei Gruppi di esperti istituiti presso il Consiglio Europeo per la valutazione delle proposte di direttive in materie attinenti ai fondi pensione, nonché ai lavori in sede di Eurostat.

La COVIP è un organismo dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, istituito dalla legge con lo scopo di perseguire la corretta e trasparente amministrazione e gestione dei fondi pensione per la funzionalità del sistema di previdenza complementare.

La COVIP esercita l'attività di vigilanza e, in tale ambito:

- autorizza l'esercizio dell'attività dei fondi pensione;
- approva gli statuti e i regolamenti dei fondi, nonché le relative modifiche;
- autorizza le convenzioni per la gestione delle risorse dei fondi con gli intermediari abilitati;
- valuta l'attuazione dei principi di trasparenza nei rapporti con i partecipanti ai fondi;
- esercita il controllo sulla gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale e contabile dei fondi, anche mediante ispezioni;
- programma e organizza ricerche e rilevazioni nel settore della previdenza complementare anche in rapporto a quella di base;



- pubblica e diffonde informazioni utili alla conoscenza della previdenza complementare.

I Fondi Pensione sono i soggetti verso i quali è, in primo luogo, rivolta l'attenzione della COVIP.

Nel rapporto con gli stessi, la COVIP garantisce eguaglianza di trattamento, a parità di condizioni, impegnandosi ad agire in modo obiettivo, equo ed imparziale.

La COVIP provvede alla costante razionalizzazione, riduzione e semplificazione delle procedure amministrative adottate. Per quanto possibile, la COVIP mira a ridurre gli adempimenti richiesti ai Fondi pensione.

Nella definizione della normativa regolamentare di propria competenza, la COVIP compie preliminari verifiche in ordine al prevedibile impatto delle stesse, anche in termini di costi-benefici, valutando l'opportunità, in caso di significative innovazioni, di prevedere fasi iniziali di applicazione a carattere sperimentale.

E' assicurata, e periodicamente verificata, la chiarezza e la comprensibilità dei Provvedimenti di carattere generale adottati e degli Orientamenti interpretativi emanati, oltre che la loro diffusione tra i Fondi pensione.

LA COVIP definisce i procedimenti amministrativi di propria competenza nel rispetto delle regole di trasparenza amministrativa (legge 241/1990), prevedendo i termini entro i quali tali procedimenti devono avere conclusione; tali termini, allo stato attuale, sono fissati, di norma, in 90 giorni.

I Fondi pensione sono informati delle decisioni che li riguardano e delle loro motivazioni. E' garantita l'informativa sull'unità organizzativa responsabile dei procedimenti in corso.

La COVIP dà riscontro ai quesiti scritti formulati direttamente dai Fondi pensione ovvero anche da parte di professionisti esterni dagli stessi appositamente delegati. Laddove ritenuto opportuno, anche in ragione della rilevanza e generalità dell'argomento trattato nonché della molteplicità dei quesiti pervenuti sul medesimo tema, la COVIP può provvedere, in luogo della risposta singola, alla diffusione di Orientamenti interpretativi.

Nello svolgimento dell'attività di vigilanza e, in particolare, dell'attività ispettiva, il personale COVIP opera in modo che l'acquisizione delle informazioni necessaria all'esercizio dei compiti istituzionali avvenga minimizzando gli oneri per i soggetti vigilati e assicurando comunque il



rispetto delle regole di riservatezza.

La COVIP incoraggia l'adozione da parte dei fondi pensione di pratiche di investimento socialmente responsabile e si impegna, in linea generale, ad effettuare studi e approfondimenti sul ruolo dei fondi pensione in connessione al tema della responsabilità sociale delle imprese.

La COVIP ha presente che lo scopo finale della propria attività è il perseguimento della corretta e trasparente amministrazione e gestione dei fondi per la funzionalità del complessivo sistema di previdenza complementare, al fine di accrescere la tutela dei lavoratori iscritti e dei beneficiari delle prestazioni pensionistiche complementari.

La COVIP non è tuttavia competente alla risoluzione delle controversie che possono insorgere tra gli iscritti e i beneficiari dei Fondi pensione e i Fondi stessi.

La COVIP provvede, comunque, alla trattazione degli esposti presentati da parte degli iscritti e dei beneficiari, acquisendo le informazioni ivi contenute nell'esercizio dell'attività di vigilanza di propria competenza. In tale ambito ha cura di dare riscontro ai soggetti esponenti in ordine alla trattazione degli esposti medesimi, entro un termine, di norma, non superiore a 45 giorni.

In via generale, la COVIP richiede che tutti i fondi pensione curino con attenzione la trattazione degli esposti attraverso modalità efficienti ed ordinate, ivi compresa la tenuta di un apposito Registro.

La costante interlocuzione con le Associazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro costituisce un'importante risorsa per la COVIP, che dunque promuove e facilita la partecipazione delle Associazioni maggiormente rappresentative all'attività della stessa, coinvolgendole nell'esame di questioni di carattere generale attinenti al sistema della previdenza complementare e promuovendo, in ogni caso, incontri periodici di consultazione.

Con riferimento a problematiche specifiche riguardanti singoli Fondi pensione, la COVIP provvede ad attivare, laddove necessario, incontri con le Rappresentanze dei lavoratori e datoriali che costituiscono le parti istitutive del Fondo pensione.

La COVIP intende garantire alle Associazioni rappresentative dei fondi pensione e degli altri soggetti operanti nel settore della previdenza complementare (ASSOFONDIPENSIONE, ASSOPREVIDENZA, ABI, ANIA, ASSOGESTIONI), nonché agli enti del settore (MEFOP), la più ampia



partecipazione alla propria attività.

A tal fine, promuove un costante dialogo con le predette organizzazioni, partecipa alle iniziative promosse dalle stesse, tiene conto nello sviluppo delle proprie linee di attività delle considerazioni e degli spunti da esse provenienti.

Le suddette Associazioni sono, in particolare, sentite su tematiche di carattere generale e prima dell'adozione di provvedimenti regolamentari di particolare rilevanza.

La COVIP intrattiene rapporti e relazioni anche con altre associazioni rappresentative di soggetti che operano in settori aventi interconnessioni con quello della previdenza complementare, le quali ritengano utile accreditarsi presso la COVIP stessa.

La COVIP ha cura di sviluppare relazioni anche con le formazioni sociali, significativamente rappresentative, aventi come scopo la tutela dei diritti e degli interessi dei consumatori e degli utenti.

In tale ambito, tiene conto delle osservazioni, delle considerazioni e dei suggerimenti formulati dalle Associazioni dei consumatori e degli utenti inserite nell'apposito elenco tenuto presso il Ministero delle Attività produttive.

La COVIP comunica ai Ministeri competenti i provvedimenti di autorizzazione all'esercizio adottati nei confronti dei nuovi Fondi pensione.

La COVIP riferisce periodicamente al Ministro del lavoro e delle politiche sociali formulando anche proposte di modifiche legislative in materia di previdenza complementare.

La COVIP partecipa ad incontri periodici con i Ministeri competenti, collaborando, ove previsto, all'adozione dei provvedimenti regolamentari di loro competenza.

La COVIP promuove iniziative volte a favorire la realizzazione di forme di collaborazione, per l'esercizio delle attività istituzionali, con i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La COVIP collabora con l'Agenzia delle Entrate, al fine di favorire lo scambio di informazioni per il migliore esercizio delle rispettive funzioni.

Annualmente la COVIP predisponde una relazione sull'andamento del settore della previdenza complementare, sull'attività svolta, sulle questioni in corso di maggiore rilievo e sugli indirizzi e le linee programmatiche che intende



seguire. Detta relazione è trasmessa al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e presentata in sede pubblica.

Oltre alla funzione di diffondere la conoscenza dell'andamento del settore e delle problematiche in essere, la relazione annuale assolve anche all'esigenza di assicurare un'adeguata rendicontazione circa l'attività svolta dalla COVIP e i relativi piani di attività e programmi di lavoro e si configura, dunque, anche come uno degli strumenti attraverso i quali i Ministeri competenti, il Parlamento (al quale la predetta relazione è trasmessa dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali con le proprie eventuali osservazioni) e la Corte dei Conti esercitano il controllo sull'attività della COVIP.

La COVIP trasmette i propri bilanci preventivi e conti consuntivi al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dell'economia e delle finanze e alla Corte dei Conti. Impronta la propria gestione amministrativa a criteri di sana e prudente amministrazione, effettuando costanti verifiche circa l'andamento dei costi in funzione del corretto perseguimento dei propri obiettivi istituzionali. Valuta l'opportunità di forme più ampie e diffuse di rendicontazione e conseguente monitoraggio, anche in funzione dell'attivazione di forme di finanziamento a carico dei soggetti vigilati.

La COVIP ritiene utile l'interazione con le Regioni, anche in considerazione del quadro costituzionale risultante dalla nuova ripartizione delle competenze operata dalla riforma del Titolo V della Costituzione, al fine di favorire lo sviluppo delle iniziative regionali in materia di previdenza complementare e di collaborare alla concreta evoluzione delle potenzialità dell'intervento regionale nel settore.

A tal fine, la COVIP reputa opportuno sviluppare un canale informativo con le Regioni, concertando incontri periodici con organismi rappresentativi delle istanze a livello regionale, nonché attraverso la costituzione di un apposito tavolo tecnico per l'esame, anche alla luce dei mutamenti del quadro normativo, delle problematiche attuative e dei possibili proficui spazi di azione delle Regioni.

In particolare, il confronto con le Regioni può risultare particolarmente proficuo anche per la realizzazione di interventi sul territorio regionale volti a favorire la crescita di una educazione finanziaria e previdenziale della popolazione, con iniziative che favoriscano la comprensione delle esigenze alla base dell'attuazione di programmi pensionistici complementari, nonché lo sviluppo di forme di consulenza per coloro che intendano aderire, o anche abbiano già aderito, a forme di previdenza complementare.

Inoltre, la COVIP reputa assai utile un dialogo con le Regioni per la possibile



realizzazione in sede regionale di misure di sostegno nei confronti degli aderenti ai fondi pensione e di momenti di raccordo con i fondi pensione stessi, anche al fine di perseguire un adeguato standard di servizi offerti agli aderenti.

La COVIP attribuisce grande rilievo allo sviluppo di proficue interrelazioni e rapporti di collaborazione con il CNEL in materia di previdenza complementare, collaborando attivamente a progetti di studio e ricerca nonché ad iniziative di approfondimento delle tematiche del settore.

La COVIP collabora con l'ISTAT rendendo disponibili a tale Istituto i dati statistici sui fondi pensione, nonché partecipando, anche sul piano metodologico, ai progetti inclusi nel Piano Statistico Nazionale.

La COVIP si impegna a promuovere lo sviluppo di accordi di collaborazione con le altre Autorità preposte alla vigilanza sui soggetti gestori di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 124/1993, e l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, al fine di favorire lo scambio di informazioni e di accrescere l'efficacia dell'azione di controllo.

La COVIP è altresì impegnata a sviluppare accordi di collaborazione con le Autorità straniere competenti in materia di regolamentazione e vigilanza dei Fondi pensione.

La COVIP è pienamente inserita in una rete di contatti con le Istituzioni internazionali e con le Autorità di altri Paesi attive sui temi della previdenza complementare, in particolare in ambito europeo.

Diffonde le linee guida, le informazioni e la documentazione prodotte dagli organismi internazionali in merito alla previdenza complementare; effettua studi e ricerche sui regimi pensionistici di altri Paesi e ne diffonde i risultati.

[Inizio Pagina](#)



II TFR nel bilancio d'esercizio

Con il decreto legislativo 9-4-1991, n. 127, sono state attuate in Italia le Direttive CEE n. 78/660 e n. 83/349 in materia societaria relative rispettivamente al bilancio d'esercizio e al bilancio consolidato.

Il **Bilancio d'esercizio** è il documento contabile sintetico redatto ai fini della determinazione del risultato conseguito dalla gestione di un'attività imprenditoriale a fine esercizio. Viene utilizzato per estrapolare informazioni utili sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria.

Secondo la normativa civilistica il bilancio d'esercizio è costituito dallo **stato patrimoniale** (che evidenzia la situazione patrimoniale dell'impresa a fine esercizio), dal **conto economico** (che evidenzia il risultato economico conseguito dall'impresa), e dalla **nota integrativa** (che illustra le poste dello stato patrimoniale e del conto economico spiegando i criteri utilizzati nella valutazione delle voci).

A fronte delle indennità spettanti al personale dipendente in forza di legge o di contratto (art. 2120 Codice Civile) al momento di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, costituenti onere retributivo certo da iscrivere in ciascun esercizio con il criterio della competenza economica, deve essere esposto un correlato debito nel passivo dello stato patrimoniale, denominato «Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato». Tale debito, il cui pagamento viene differito al momento di cessazione del rapporto, deve corrispondere alla sommatoria delle indennità maturate da ciascun dipendente alla data di chiusura del bilancio di esercizio

Il trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato va iscritto nella voce **C. del passivo dello stato patrimoniale**.

Le indennità di anzianità, costituenti la voce «Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato», sono determinate in conformità al disposto dell'art. 2120 Codice Civile e dei contratti nazionali ed integrativi in vigore alla data di bilancio per le singole fattispecie e considerando ogni forma di remunerazione avente carattere continuativo.

Il «Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato» è congruo quando corrisponde al totale delle singole indennità maturate a favore dei dipendenti alla data di chiusura del bilancio, al netto degli acconti erogati, e cioè se è pari a quanto si sarebbe dovuto corrispondere ai dipendenti nell'ipotesi in cui a tale data fosse cessato il rapporto di lavoro.

Nel caso in cui i contratti in vigore siano scaduti prima della data di bilancio e gli effetti del loro rinnovo sul Trattamento di fine rapporto siano ragionevolmente stimabili, l'accantonamento a tale data deve essere adeguato per riflettere i detti effetti.

Ad ogni periodo amministrativo deve essere imputata una quota di Trattamento di fine rapporto tale da consentire il suo adeguamento al valore come sopra menzionato. Le quote di anzianità pregressa, generate da rinnovi contrattuali o da qualsiasi altro evento, devono essere fatte gravare nell'esercizio da cui inizia il periodo regolato dal nuovo contratto,



ovvero in cui si è verificato l'evento che ha originato la quota di indennità pregressa.

Gli eventi che originano quote di indennità pregressa sono, allo stato attuale, così molteplici e ricorrenti da rendere il loro differimento nell'attività dello stato patrimoniale in contrasto con i postulati del bilancio di esercizio ed in particolare con i principi della prudenza e della competenza.

Qualora l'impresa abbia provveduto alla stipulazione di polizze a fronte del Trattamento di fine rapporto maturato a suo carico, l'entità del premio corrisposto alla compagnia assicuratrice rappresenta un credito immobilizzato da esporre alla **voce B.III.2. dello stato patrimoniale**.

La maggiore entità rimborsabile dalla Compagnia rispetto all'indennità maturata dal personale dipendente, derivante dalla rivalutazione dei premi versati, costituisce sopravvenienza attiva di natura finanziaria per l'impresa contraente, rilevabile annualmente per competenza economica con il conseguente incremento del credito, esponibile nella stessa voce di cui al precedente capoverso.

Gli ammontari di trattamento di fine rapporto relativi a contratti di lavoro cessati, il cui pagamento è già scaduto o scadrà ad una data determinata dell'esercizio successivo, soddisfano i criteri per essere considerati debiti e vanno quindi indicati nello stato patrimoniale nella voce D.13., qualora di ammontare significativo.

La **nota integrativa** deve fornire le seguenti informazioni sul «Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato»:

- a) le variazioni intervenute nella consistenza, le utilizzazioni e gli accantonamenti;
- b) l'eventuale ammontare rimborsabile da società assicuratrici e l'indicazione della voce di bilancio in cui tale ammontare è iscritto;
- c) se significativo, l'ammontare del «Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato», relativo a contratti di lavoro non ancora cessati, di cui si prevede il pagamento nell'esercizio successivo a seguito di dimissioni incentivate o di piani di ristrutturazione aziendale.

A decorrere dal 2005, in applicazione dei principi contabili internazionali (IAS), le società quotate, le società con strumenti finanziari diffusi, banche e enti creditizi, sono tenuti, in caso di bilancio consolidato (l'obbligo scatta nel 2006 per i bilanci individuali), a quantificare il TFR (per il bilancio) secondo il principio contabile IAS 19. Tale principio impone di valorizzare il TFR mediante il meccanismo dell'attualizzazione (e non più semplicemente secondo quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile). Quest'obbligo scatta anche per le società di assicurazione quotate e non, ma solo per il bilancio consolidato. Per tutti gli altri soggetti l'applicazione dello IAS 19 è facoltativa.



Domande&Risposte

Con il nuovo decreto sei tenuto a rinunciare al Tfr?

No. Non si è obbligati a rinunciare al Tfr. Però, per mantenere in azienda le nuove quote, è necessario dichiarare la propria volontà tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2008.

Se scegli di mantenere le nuove quote in azienda, puoi cambiare idea dopo giugno 2008?

Sì. L'opzione di mantenere in azienda il Tfr può essere sempre revocata e si può decidere in seguito di destinare le nuove quote a un fondo pensione

Cosa succede se non comunichi alla tua azienda alcuna decisione nel periodo compreso tra gennaio e giugno 2008?

Il nuovo Tfr viene conferito al fondo pensione previsto dagli accordi o dai contratti collettivi anche territoriali, salvo accordo aziendale diverso tra le parti.

Se scegli un fondo pensione, cosa succede alle quote della liquidazione che hai maturato fino a dicembre 2007?

Le quote maturate del Tfr rimangono in azienda e per queste somme non cambia nulla rispetto a oggi.

Che fine fanno le tue quote maturande di Tfr, se non esiste alcun accordo o contratto collettivo, e non esprimi alcuna opinione nel periodo tra gennaio e giugno 2008?

Il nuovo Tfr viene conferito al fondo cui aderiscono il maggior numero di dipendenti dell'azienda per cui si lavora.

Se il fondo pensione cui viene destinata la tua liquidazione, dopo il silenzio-assenso, prevede più linee di investimento a quale linea in particolare verrà destinata?

Nei casi di fondi pensione con più linee di investimento, le nuove quote del tuo Tfr verranno destinate alla linea con minor contenuto azionario.



Se scegli un fondo pensione, o attraverso il silenzio-assenso il tuo nuovo Tfr viene conferito a un fondo, puoi cambiare idea e riportare il nuovo Tfr in azienda?

No. Non è prevista la possibilità di cambiare idea e l'addio alla liquidazione è definitivo.

Se lavori nella Pubblica Amministrazione, sei tenuto anche tu a prendere una decisione nel periodo compreso tra gennaio 2008 e giugno 2008?

Comunicato INPDAP (novembre 2005). "Previdenza complementare: non vale, al momento, per i dipendenti pubblici lo schema di decreto della riforma del TFR".

Il Consiglio dei Ministri ha varato il decreto legislativo contenente misure di revisione del sistema pensionistico complementare che riguardano anche l'utilizzo del TFR. Le novità non riguardano i dipendenti pubblici ed entrano in vigore dal 2008.

Numerosi i cambiamenti rispetto alla disciplina oggi vigente del TFR, cominciando dal conferimento tacito, per passare alle nuove modalità di tassazione delle prestazioni e dei contributi ed alle misure compensative per le imprese, per lo smobilizzo del TFR.

La riforma, si ribadisce, non riguarda il settore del pubblico impiego. L'estensione per questa categoria necessiterà di norme specifiche di attuazione della delega contenuta nella legge 243 dell'agosto 2004. Nessuna estensione, quindi, del silenzio assenso.

I dipendenti pubblici il cui comparto ha già un proprio fondo negoziale istituito, possono continuare liberamente a manifestare una esplicita scelta di adesione.

Con i fondi pensione vengono garantiti dei rendimenti minimi?

Non sempre i fondi pensione assicurano dei rendimenti minimi garantiti. Solo alcuni prevedono un rendimento minimo annuo.

Nei cinque anni compresi tra il 2000 e il 2004, il rendimento medio netto del Tfr è stato inferiore, superiore o uguale a quello dei fondi pensione?

Il valore del Tfr è cresciuto del 15,8 per cento mentre i fondi pensione chiusi hanno reso il 9,2 per cento e i fondi aperti hanno perso il 6,9 per cento.



Quando puoi utilizzare le quote di Tfr destinate ai fondi pensione?

Quando raggiungi l'età per andare in pensione. Con i fondi il dipendente deve attendere l'età pensionabile. Il Tfr viene versato alla fine del rapporto con l'azienda indipendentemente dall'età.

Se destini le nuove quote di Tfr a un fondo pensione, puoi chiedere un anticipo?

Solo in certi casi. Si può utilizzare parte del versato. Per spese sanitarie fino al 75 per cento; per l'acquisto della prima casa (50 per cento); e fino al 30 per cento per esigenze personali.

Ulteriori Domande&Risposte:

[Tfr già nei fondi](#)

[Tfr, Fondi e cambio d'azienda](#)

[Tfr, fondi pensione e imposte](#)

[Tfr e anticipi](#)

[Prestazioni previdenziali](#)

[Cosa fare per mantenere il Tfr in azienda](#)

[Scioglimento del fondo e diritto alla prestazione](#)

[Il tasso di sostituzione e i fondi pensione](#)

[Tfr e polizze assicurative](#)

[Tfr maturato e quote da maturare, le scelte](#)

[Che fare fino al 2008?](#)

Inizio Pagina



Normativa e link

Normativa – leggi e decreti

Schema di Decreto Legislativo

“TESTO UNICO DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE”

Attuazione della delega conferita dall’art.1, comma 2, lettere e), h), i), l) e v) della legge 23 agosto 2004, n. 243

Decreto Legislativo del 21 Aprile 1993 n.124 - Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'articolo 3, comma 1, lettera v), della legge 23 ottobre 1992, n. 421 (in vigore dal 28 aprile 1993) - Pubblicato sulla G.U. 27/4/1993 n.40

Decreto legislativo 19 agosto 2005 n.190 - Attuazione della direttiva 2002/65/CE relativa alla commercializzazione a distanza di servizi finanziari ai consumatori - Pubblicato sulla G.U. 22/9/2005 n. 221

Legge 18 aprile 2005 n.62 - Legge comunitaria 2004 - Pubblicata sulla G.U. 27/4/2005 n. 96, S.O.

Legge 23 agosto 2004 n.243 - Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza e assistenza obbligatoria - Pubblicata sulla G.U. 21/09/2004 n.222

Decreto 20 giugno 2003 - Aggiornamento del regolamento del 14 gennaio 1997, n.211, in materia di requisiti di professionalità richiesti per i componenti degli organi dei fondi pensione - Pubblicato sulla G.U. 7/7/2003 n.155

DPCM 2 maggio 2003 - Individuazione dei soggetti competenti a designare, per la parte datoriale, i componenti dei primi organi collegiali dei fondi pensione dei dipendenti pubblici - Pubblicato sulla G.U. 30/08/2003 n.201

Decreto 13 dicembre 2000 (G.U. 28 dicembre 2000) - Condizioni per la deducibilità maggiorata dei contributi versati dai soggetti iscritti al 28 aprile 1993 alle forme di previdenza complementare istituite alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421 - Pubblicato sulla G.U. 28/12/2000 n.301



Decreto legislativo 18 febbraio 2000 n.47 - Riforma della disciplina fiscale della previdenza complementare, a norma dell'articolo 3 della legge 13 maggio 1999, n.133 – Pubblicato sulla G.U. 9/3/2000 n.57 - Testo limitato ai soli articoli che interessano la previdenza complementare

DPCM 20 dicembre 1999 - Trattamento di fine rapporto e istituzione dei fondi pensione dei pubblici dipendenti - Pubblicato sulla G.U. 15/5/2000 n.111

Decreto legislativo 17 agosto 1999 n.299 - Trasformazione in titoli del trattamento di fine rapporto a norma dell'articolo 71, commi 1 e 2, della legge 17 maggio 1999 n. 144 - Pubblicato sulla G.U. 28/8/1999 n.202

Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 14 gennaio 1997 n.211 – Regolamento recante norme sui requisiti formali costitutivi, sugli elementi essenziali statutari, sui requisiti di onorabilità e professionalità dei componenti degli organi e sulle procedure per l'autorizzazione all'esercizio dei fondi pensione gestori di forme di previdenza complementare -
Pubblicato sulla G.U. 11/7/1997 n.160. Testo limitato ai soli articoli ancora applicabili a seguito dell'emanazione della Deliberazione COVIP del 27/1/98

Decreto del Ministro del tesoro 21 novembre 1996 n. 703 - Regolamento recante norme sui criteri e sui limiti di investimento delle risorse dei fondi di pensione e sulle regole in materia di conflitto di interessi - Pubblicato sulla G.U. 22/2/97 n.44

Decreto del Ministro del tesoro 21 novembre 1996 n. 673 - Regolamento recante norme sui criteri e sulle modalità per la gestione delle risorse dei fondi pensione da parte di società di gestione di fondi comuni di investimento mobiliare aperti - Pubblicato sulla G.U. 4/1/97 n.3

Inizio Pagina



Link

[Ministero del Welfare: Riforma Previdenziale](#)

[Ministero del Welfare - Previdenza complementare](#)

[Istituto Nazionale della Previdenza Sociale \(INPS\)](#)

[Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica \(INPDAP\)](#)

[Istituto Nazionale di Statistica - Istat](#)

[COVIP \(Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione\)](#)

[Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo \(ISVAP\)](#)

[Fondi Pensione a cura del Servizio Previdenza Complementare della UIL](#)

[CGIL - Previdenza Complementare](#)

[La Voce.info \(Pensioni e Previdenza Complementare\)](#)

[Fondi Pensione \(Mefop S.p.A., società per lo sviluppo del mercato dei fondi pensione\)](#)

[CeRP \(Center for Research on Pensions and Welfare Policies\) - Centro di ricerca nato all'inizio del 2000, dalla collaborazione tra l'Università di Torino, il CORIPE Piemonte e la Compagnia di San Paolo \(ente finanziatore\)](#)

[L'ABC dei Fondi comuni d'investimento](#)

[CERM - Competitività, Regolazione, Mercati](#)

[Il sistema previdenziale nel Regno Unito](#)

[Calcola la tua pensione](#)

Inizio Pagina



Glossario

Il Glossario dei Fondi Comuni

Tfr (Trattamento di fine rapporto) - In base all'art.2120 del Codice civile, in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, è dovuto al lavoratore il Tfr, calcolato accantonando per ogni anno di servizio un determinato importo, sostanzialmente pari ad una mensilità di retribuzione annua. Ogni anno, l'importo maturato viene incrementato, secondo un meccanismo di rivalutazione automatica, in modo da evitare, o ridurre, la perdita di valore, nel tempo, della somma via via accantonata.

Pensione di base - E' la pensione erogata dall'Inps, dall'Inpdap, o da uno qualsiasi degli altri Istituti previdenziali pubblici che oggi erogano le pensioni. Viene definita "di base" per distinguerla dalla pensione complementare, che eroga la seconda pensione.

Fondo chiuso o negoziale - E' istituito in base ad un accordo contrattuale tra rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori; può essere costituito come Associazione o come Fondazione.

Fondo aperto - E' costituito da una società abilitata alla gestione del risparmio (Istituto bancario, Compagnia di assicurazione) Fondi a contribuzione definita - Fondi pensione in cui è certa la misura della contribuzione, la cui entità è determinata dalle fonti istitutive.

Fondi a prestazione definita - Fondi in cui il livello della prestazione viene predefinito in rapporto al reddito del lavoratore, adeguando di volta in volta la misura della contribuzione al perseguimento di tale obiettivo.

FIP o PIP - Forme pensionistiche individuali, o Piani individuali di pensione. Si tratta di forme di previdenza attuate mediante l'adesione individuale a contratti di assicurazione sulla vita.

Fondi preesistenti - Fondi istituiti prima dell'entrata in vigore del Decreto legislativo 124/93, varato in applicazione della delega dettata dall'art.3 della Legge 421/92 ("Riforma Amato").

Covip - Commissione di vigilanza sui fondi pensione, già istituita dal Decreto legislativo 124/93, e confermata dal Decreto legislativo emanato in applicazione della Legge 243/2004, ha il compito di perseguire la corretta e trasparente amministrazione e gestione dei Fondi per la funzionalità del sistema della previdenza complementare; ha personalità giuridica di diritto pubblico, ed è sottoposta alla vigilanza del Ministero del lavoro.



Portabilità del contributo da parte del datore di lavoro - secondo la riforma, il lavoratore che sceglie i fondi negoziali può contare su un contributo del datore di lavoro, in misura dell'1%, previsto in aggiunta al Tfr. Ma il lavoratore perde diritto al contributo se sceglie di passare ad un'altra forma di previdenza, ad esempio le polizze delle assicurazioni.

Sistema a capitalizzazione - Sistema di gestione del risparmio previdenziale, mediante investimenti sul mercato dei capitali. La possibilità di effettuare investimenti nell'arco di periodi temporali molto lunghi (25-35 anni), connessi alla durata della vita lavorativa, consente più facilmente di poter operare secondo logiche "prudenziali", orientando gli investimenti secondo piani di investimento bilanciato, in modo da garantirsi una maggiore sicurezza nel lungo periodo, evitando conseguentemente logiche meramente speculative, più orientate alla realizzazione di rendimenti elevati nel breve periodo, ma anche maggiormente esposte a rischiose perdite.

Sistema a ripartizione - Sistema mediante il quale la contribuzione prelevata dal reddito da lavoro viene immediatamente utilizzata per pagare i trattamenti pensionistici. Si chiama "a ripartizione" perché la contribuzione raccolta viene "ripartita", cioè suddivisa, sotto forma di prestazioni previdenziali.

Tasso di sostituzione - Indica il rapporto tra l'importo dell'ultimo stipendio (per un lavoratore dipendente), o dell'ultimo reddito (per un lavoratore autonomo) e l'importo della prima rata di pensione. Con il sistema retributivo il "tasso di sostituzione" si approssima, con 35 anni di anzianità di servizio, attorno al 65-68% dell'ultimo stipendio netto; con il sistema contributivo, il tasso di sostituzione atteso, a parità di anzianità di servizio, potrà scendere anche a meno del 50% dell'ultimo stipendio, e per i lavoratori autonomi, anche al di sotto del 40% dell'ultimo reddito. Questo parametro indica in quale misura il lavoratore potrà mantenere il suo reddito, e quindi il suo tenore di vita, al momento di andare in pensione.

Inizio Pagina