

## Le fonti di finanziamento

Le forme di previdenza complementare sono finanziate attraverso **tre fonti**: il TFR, il contributo del datore di lavoro e il contributo del lavoratore. Nel momento in cui si decide di aderire al sistema di previdenza complementare, prima ancora di scegliere è necessario chiedersi quali **contributi** possiamo destinare a ciascuna delle diverse forme integrative previste.

Se infatti è vero che il lavoratore può scegliere liberamente la destinazione del proprio TFR, è anche vero che i contributi a carico del **datore di lavoro** e dello stesso **lavoratore** sono previsti e regolati non soltanto dalla norma, ma anche (e soprattutto) dagli accordi collettivi e dalle intese stipulate in azienda.

In modo analogo, mentre le norme sul conferimento del TFR sono valide per tutti, le **modalità di versamento** dei contributi (ammontare minimo, periodicità, ecc.) sono almeno in parte stabilite dagli accordi collettivi e dalle intese aziendali.

## TFR

A partire dal 1° gennaio del 2007 è possibile destinare il proprio **trattamento di fine rapporto maturando** a un fondo pensione (negoziale o aperto) o a un piano individuale di previdenza.

Il TFR che matura dal momento della scelta (adesione esplicita), o in seguito allo scadere del periodo di 6 mesi previsto dalla riforma (silenzio-assenso), viene trasferito dal datore di lavoro alla previdenza complementare. È importante ricordare che è possibile destinare il proprio TFR soltanto ad una forma di previdenza complementare che abbia in precedenza ricevuto l'autorizzazione dalla **COVIP**.

## Contributo del datore di lavoro

Il datore di lavoro può decidere di riconoscere un **contributo aggiuntivo** a proprio carico a chi desidera aderire alla previdenza complementare.

Solitamente, questo contributo viene previsto in sede di contrattazione collettiva o in presenza di un accordo aziendale, ma il datore di lavoro può decidere di versarlo **anche in assenza** di accordi collettivi e anche nel caso in cui il lavoratore scelga una forma pensionistica diversa da quella prevista dalla contrattazione.

Nel caso di adesione ad un **fondo negoziale**, quando è prevista una contribuzione a carico del lavoratore e quest'ultima viene sospesa, le fonti istitutive (contrattazione collettiva) possono anche prevedere la **sospensione dell'obbligo contributivo** a carico del datore di lavoro.

Allo stesso modo se il lavoratore, dopo almeno 2 anni di adesione al fondo individuato dall'accordo collettivo, decide di **trasferire** la propria posizione ad un'altra forma complementare, potrebbe perdere il diritto al contributo del datore di lavoro: è importante perciò conoscere i limiti e le modalità dettate dagli accordi collettivi o aziendali.

## Contributo del lavoratore

Il lavoratore è libero di determinare l'entità dei contributi a proprio carico: oltre a versare il TFR, può infatti decidere di destinare una **somma aggiuntiva** al finanziamento della forma di previdenza complementare prescelta.

In presenza di accordi collettivi possono essere determinate la modalità e la **misura minima** del contributo a carico del lavoratore (in cifra fissa o in percentuale della retribuzione o del reddito). Nel caso dei **lavoratori autonomi**, il contributo minimo da versare è da essi liberamente determinato, a meno che la forma pensionistica prescelta non preveda una soglia di contribuzione minima.

Si rammenta che, in ogni caso, la **deducibilità** dei contributi dal reddito imponibile individuale è limitata a 5.164, 57 euro l'anno. Entro questa soglia rientrano anche eventuali contributi versati a favore di persone **fiscalmente a carico**.

## Caratteristiche del finanziamento a mezzo Tfr

Il sistema di previdenza complementare attribuisce un **ruolo di primo piano** al TFR, al quale è assegnato il compito di sostenere e alimentare lo sviluppo delle pensioni integrative. Grazie alla libertà di scelta garantita ai lavoratori, il TFR esce dalle aziende e può essere trasferito alle diverse forme complementari di previdenza previste.

Dal 1° gennaio del 2007 è possibile aderire ad un fondo pensione o a una forma individuale assicurativa anche attraverso il solo **conferimento del TFR maturando**, senza obbligo di versare altri contributi, né da parte del lavoratore né da parte del datore di lavoro. Il TFR, inoltre, può essere trasferito ad una sola forma pensionistica complementare, senza possibilità di suddividerlo in più strumenti diversi.

Bisogna essere consapevoli, in ogni caso, che la scelta di conferire il proprio TFR alla previdenza complementare è **irreversibile** e non ammette "ripensamenti": una volta che la volontà di aderire è stata espressa in modo esplicito, non sarà più possibile riportare il TFR in azienda.

Il TFR, da semplice accantonamento (rivalutato annualmente), diventa la principale fonte di finanziamento delle forme di previdenza complementare, che consentono di ottenere rendimenti superiori al tasso di rivalutazione legale del TFR: questo offre ai lavoratori la possibilità di costruirsi un futuro pensionistico sereno. Nel caso invece il dipendente decida di mantenere il TFR in azienda, potrà **in qualunque momento** cambiare idea e scegliere di aderire a una forma di previdenza complementare.

La scelta di trasferire il TFR alla previdenza complementare può essere espressa sia **in modo esplicito**, scegliendo una delle forme integrative a disposizione, sia **in modo tacito**, lasciando che la liquidazione futura venga trasferita dal datore di lavoro alle forme previste dagli accordi collettivi o, in via residuale, al Fondo residuale costituito presso l'Inps (**FONDINPS**).

## Modalità di finanziamento

La scelta di trasferire il TFR a una forma di previdenza integrativa deve essere espressa per iscritto, attraverso la compilazione dei **moduli ufficiali** predisposti dal Ministero.

Il **datore di lavoro** è tenuto a trasferire il TFR alla forma di previdenza complementare indicata dal dipendente, secondo le modalità e nel rispetto delle scadenze dettate dal contratto collettivo o dal regolamento della forma individuale, oltre agli eventuali contributi a carico dell'azienda e del lavoratore.

La **periodicità** dei versamenti è dettata dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali, piuttosto che dal regolamento della specifica forma ad adesione individuale. Il dipendente è libero, previa comunicazione al datore di lavoro, di **variare** o **sospendere** il versamento del proprio contributo aggiuntivo; il versamento del TFR, al contrario, è **irrevocabile**.

Nel caso il lavoratore decida di **mantenere in azienda** il TFR, deve comunicare la sua decisione entro le scadenze previste al datore di lavoro, compilando il modulo predisposto dal Ministero.