

Le modalità di adesione

Il sistema di previdenza complementare svolge una precisa **funzione sociale**: sostenendo e integrando la previdenza obbligatoria, garantisce ai cittadini l'opportunità di godere di una rendita pensionistica adeguata e in linea con il proprio tenore di vita.

I lavoratori possono aderire alla previdenza complementare comunicando la propria volontà al datore di lavoro. Accanto a questa possibilità la riforma ha inoltre previsto che, allo scadere del "semestre di scelta", entri in funzione il **meccanismo del silenzio-assenso**. La libertà della scelta viene così garantita e ribadita, ma affiancata dalla previsione di una modalità "implicita" di adesione, in grado di assicurare comunque ai lavoratori i vantaggi diretti e indiretti offerti dalle forme pensionistiche complementari.

Scopriamo insieme come è possibile aderire e quali sono, per i lavoratori dipendenti, gli effetti che comportano la **mancata scelta** o la **decisione di non aderire**.

Le modalità di espressione della volontà

La riforma del sistema di previdenza complementare ha introdotto, per i soggetti interessati, la possibilità di esprimere la propria **scelta** in merito alla destinazione del TFR maturando.

I lavoratori dipendenti, a partire dalla data di assunzione (se successiva al 31 dicembre 2006), hanno **6 mesi di tempo** per comunicare la propria scelta al datore di lavoro, compilando l'apposito **modulo TFR2** predisposto dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

È importante ricordare che, oltre al modulo predisposto dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il lavoratore che decide per la prima volta di aderire ad una forma di previdenza complementare è tenuto a compilare anche il **modulo di adesione** alla forma prescelta.

Effetti della mancata scelta per i lavoratori con TFR

I lavoratori dipendenti hanno **6 mesi di tempo** per comunicare la propria scelta al datore di lavoro, a partire dalla data di assunzione. Oltre questo termine, scatta il meccanismo di **silenzio-assenso** e il trattamento di fine rapporto del lavoratore silente (che cioè non ha comunicato per iscritto la propria decisione) viene trasferito dal datore di lavoro alla previdenza complementare.

Il TFR è destinato, in via prioritaria, al **fondo pensione ad adesione collettiva**

(aperto o negoziale) previsto dagli accordi o contratti collettivi, salvo diverso accordo aziendale. Nel caso in cui il contratto o l'accordo prevedano più forme collettive, il TFR maturando sarà conferito alla forma pensionistica che ha raccolto in azienda il **maggior numero di adesioni**.

Nel caso in cui, invece, per l'azienda non sia individuabile alcuna forma pensionistica di riferimento, il TFR sarà trasferito al **FONDINPS**, la forma di previdenza complementare residuale istituita presso l'Inps.

È previsto che, in caso trovi applicazione la disciplina del silenzio-assenso, il TFR venga destinato alla **linea a contenuto più prudentiale** prevista dalle diverse forme sopra indicate, tale da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR.

In caso di adesione secondo la modalità tacita, la riforma riconosce al dipendente la possibilità di **trasferire** la posizione ad un'altra forma di previdenza complementare **dopo un anno di adesione** (in caso di adesione esplicita, il trasferimento è invece possibile soltanto dopo almeno 2 anni di iscrizione).

Tutti gli **altri soggetti** possono aderire alle forme di previdenza complementare prescelte, sottoscrivendo il modulo di adesione contenuto nella Nota informativa della forma stessa. I **moduli di adesione** sono disponibili presso le sedi degli **intermediari istitutori** (SGR, banche, imprese di assicurazione, SIM), sui siti Internet dei fondi, nonché presso tutti i soggetti incaricati della raccolta delle adesioni.

Effetti della scelta negativa

Tra le opzioni a disposizione del lavoratore c'è anche quella di non aderire alla previdenza complementare e **mantenere il TFR in azienda**. La scelta deve essere comunicata in modo formale ed esplicito al datore di lavoro, utilizzando il **modulo** predisposto dal Ministero, entro il termine del periodo di scelta.

La scelta sarà tuttavia **reversibile**: in qualsiasi momento, anche dopo i sei mesi previsti, il lavoratore sarà libero di cambiare idea e trasferire il TFR alla previdenza complementare.

49 o 50 dipendenti?

Dal punto di vista dell'azienda possono presentarsi due eventualità, in base al numero di lavoratori con contratto di lavoro subordinato.

Se l'impresa ha **fino a 49 dipendenti**, il TFR di chi ha deciso di non aderire continuerà a restare materialmente in azienda e sarà regolato dalle vecchie norme. Se al contrario l'impresa ha **almeno 50 dipendenti**, il TFR maturando non destinato alla previdenza complementare dovrà essere versato dal datore di lavoro all'apposito **Fondo di Tesoreria** costituito presso l'Inps.

La riforma, nel determinare il numero di dipendenti, prende in considerazione la **media occupazionale** in attività nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2006 (per le aziende costituite dopo il 1° gennaio 2007, la media dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività). In entrambi i casi, l'unico referente per i lavoratori rimarrà il datore di lavoro, che sarà tenuto a raccogliere le richieste di anticipazione e a liquidare il saldo del TFR alla fine del rapporto.

Le vecchie regole

In seguito a questa scelta, il TFR continuerà ad essere gestito secondo le vecchie

regole e beneficerà della **rivalutazione legale**, in base alla quale alla quota accantonata annualmente è applicato un tasso pari all'1,5% più il 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi Istat (inflazione). Allo stesso modo, restano valide anche le regole attualmente previste per ottenere un'**anticipazione** (dopo almeno 8 anni di anzianità e per un massimo del 70%) o l'erogazione al termine del rapporto di lavoro.

La fiscalità

È da rilevare come, decidendo di mantenere il TFR in azienda, il **trattamento fiscale** al quale esso sarà soggetto risulterà molto penalizzante rispetto a quello agevolato riconosciuto alle forme complementari: in questo caso, infatti, **l'aliquota minima** sarà pari al **23%**, contro il **9%** di fondi pensione e PIP.