

Fondi pensione

Finanziamento fondi pensione

Previdenza complementare e ruolo centrale del Tfr

Giuseppe Rocco - Esperto previdenziale

La normativa che disciplina la previdenza complementare ha da sempre individuato il trattamento di fine rapporto come una delle fonti di finanziamento principali dei fondi pensione. La motivazione risiede nella considerazione per cui per un lavoratore non è sufficiente, ai fini del conseguimento di una integrazione pensionistica "adeguata", la mera adesione alla forma previdenziale, ma occorre anche alimentare la propria posizione individuale in maniera consistente.

La capitalizzazione dei fondi pensione

Va infatti ricordato come i fondi pensione siano strutturati finanziariamente sul meccanismo della capitalizzazione con un trasferimento quindi in senso "verticale" (a beneficio dello stesso aderente), nel tempo, dei contributi versati attraverso l'investimento finanziario fino al momento del pensionamento (la prestazione potrà essere erogata al raggiungimento dei requisiti di pensionamento previsti dal regime obbligatorio di appartenenza con un minimo di cinque anni di partecipazione).

Si differenziano così, rappresentando allora un efficacissimo strumento di diversificazione del rischio previdenziale, dai sistemi obbligatori strutturati invece sulla ripartizione (*pay as you go*) in cui i contributi versati dai lavoratori attivi finanzianno la quiescenza dei pensionati. Si realizza cioè un trasferimento in senso "orizzontale" di risorse finanziarie tra generazioni in ottica solidaristica. La rendita che verrà erogata dalla forma di previdenza complementare dipenderà conseguenzialmente da una congerie "combinata" di fattori che possono essere individuati nel *quantum* versato, nella durata del periodo di contribuzione, nei rendimenti finanziari realizzati dal fondo pensione nel tempo, nella onerosità dello strumento, nella tipologia della rendita scelta e nei coefficienti di conversione in rendita utilizzati.

In questa prospettiva nel "salvadanaio previdenziale" può sicuramente avere una consistente rilevanza una componente come il trattamento di fine rapporto che costituisce il 6,91% della retribuzione di un lavoratore dipendente che, sommato nelle forme collettive al contributo datoriale (che mediamente può stimarsi essere l'1,5% della Ral) e del lavoratore (in genere uguale alla componente datoriale), consente di "costruire" un flusso contributivo pari mediamente a quel 10% che la Covip stima essere la "base di partenza" ottimale per potere confidare su un arco temporale sufficientemente ampio (35 anni) ad una pensione integrativa "congrua".

Dopo l'esperimento del "Tfr in busta paga" che non sembra fino ad ora avere riscosso particolare successo, il nuovo intervento di riordino del sistema previdenziale varato dal Governo ritorna ad assegnare un ruolo centrale al trattamento di fine rapporto nel meccanismo di funzionamento della previdenza complementare.

Una veloce ricostruzione evolutiva

Può essere sicuramente utile procedere ad un sintetico riepilogo dei diversi provvedimenti emanati nel corso del tempo sul legame Tfr-previdenza complementare.

Partendo dalla genesi dei fondi pensione nel nostro Paese, il D.Lgs. n. 124/1993 collegava l'utilizzazione di quote del Tfr alla possibilità di concedere benefici fiscali ai contributi versati dalle imprese e dai lavoratori ai fondi pensione; era consentita la deducibilità a condizione che venisse previsto anche il trasferimento di una quota del Tfr in misura non inferiore all'importo dei contributi stessi. Il Decreto prevedeva poi che per i lavoratori assunti a partire dalla sua entrata in vigore l'intero Tfr dovesse essere versato in caso di adesione ai fondi pensione programmando così la progressiva scomparsa del Tfr in fun-

zione dello sviluppo della previdenza complementare.

Con il D.Lgs. n. 299/1999 si introdusse il complesso meccanismo della “cartolarizzazione” che non ebbe però gli effetti desiderati. Nuovo tentativo fu esperito con il riordino fiscale del 2000 con il Decreto n. 47, in cui si vincolava, per i lavoratori dipendenti, la deducibilità dei contributi (nel limite del 12% del reddito complessivo e dei 10 milioni di vecchie lire) relativamente al reddito di lavoro dipendente percepito, all’entità del Tfr destinato alle forme pensionistiche complementari di tipo collettivo.

Ulteriore e particolarmente significativa tappa è stata poi rappresentata dall’introduzione del meccanismo del “silenzio assenso” di cui al D.Lgs. n. 252/2005, ancora in vigore per i nuovi assunti, in cui si prevede la triplice possibilità dell’adesione ad un fondo pensione con conferimento esplicito del Tfr, della non adesione mantenendo il Tfr in azienda (con la specifica che materialmente, nelle imprese con più di 50 dipendenti, il Tfr maturando viene trasferito allo speciale Fondo di tesoreria costituito presso l’Inps), della non manifestazione di volontà con conseguente conferimento tacito del Tfr al fondo pensione collettivo di riferimento in una linea “conservativa” (nel caso di adesione tacita non si ha però diritto al contributo datoriale).

La sola scelta del non conferimento è sempre revocabile, introducendosi una sorta di “diritto di ripensamento” a beneficio dei lavoratori indecisi o non opportunamente informati. Al di là del silenzio assenso va poi ricordato come il D.Lgs. n. 252/2005 abbia ulteriormente affinato anche lo schema di funzionamento della previdenza complementare rendendolo ancora più “avvicinabile” dal punto di vista percettivo al Tfr con fattori di maggiore convenienza. Non può essere infatti dimenticato e sottovalutato quello che la psicologia comportamentale definisce come “ancoraggio”, l’attenersi nella fattispecie concreta cioè il lavoratore a elementi storicamente conosciuti dal “vissuto” del nostro Paese come il Tfr manifestando ritrosia a mutarne le sembianze con il conferimento a fondo pensione (non ultima “barriera all’ingresso” la scarsa dimestichezza con il concetto di rendita).

In questa prospettiva vanno letti il restyling dell’istituto delle anticipazioni con la introduzione della possibilità di accedere al 30% per qualsiasi

esigenza, la possibilità di accedere alla prestazione finale fino ad un massimo del 50% sotto forma di capitale (la precedente normativa prevedeva una penalizzazione fiscale nel caso in cui si beneficiasse di una quota capitale in misura superiore ad un terzo del montante finale), l’obbligo di introdurre linee garantite per potere ricevere flussi taciti di Tfr, la revisione del trattamento fiscale.

Va poi ricordato come la legge di stabilità 2015 abbia introdotto in via sperimentale, la possibilità a per il triennio 1° marzo 2015-30 giugno 2018 di fare confluire il Tfr in busta paga. L’opzione ha come destinatari i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano un rapporto di lavoro da almeno 6 mesi, mentre non vengono ricompresi nella platea di riferimento i dipendenti pubblici.

Sono esclusi i lavoratori domestici e del settore agricolo e i lavoratori per cui la legge o la contrattazione collettiva applicata prevedono la corresponsione periodica del Tfr (personale marittimo in turni particolari) o l’accantonamento presso terzi (lavoratori dell’edilizia con Tfr accantonato presso le casse edili), i dipendenti di aziende in crisi (procedure concorsuali, piano di risanamento dei debiti iscritto al Registro delle imprese e accordo di ristrutturazione dei debiti), i dipendenti in cassa integrazione straordinaria e in deroga nonché i dipendenti con vincoli sul Tfr (cessione del quinto, delegazione di pagamento, pignoramento).

L’opzione può essere esercitata anche in caso di conferimento, sulla base di modalità esplicite ovvero tacite, del Tfr maturando alle forme pensionistiche complementari. Se si tratta di un già iscritto ad una forma pensionistica complementare nel corso del periodo di durata della confluenza del Tfr in busta paga la partecipazione del lavoratore dipendente alla forma pensionistica complementare prosegue senza soluzione di continuità sulla base della posizione individuale maturata nell’ambito della forma pensionistica medesima nonché della eventuale contribuzione a proprio carico e/o a carico del datore di lavoro.

Ulteriore ipotesi è poi quella del lavoratore che non sia iscritto, invece, a fondi pensione. L’eventuale utilizzo della possibilità di confluenza del Tfr in busta paga non preclude la possibilità di aderire a previdenza complementare né logicamente su base individuale ma neanche su base

Fondi pensione

collettiva. In questo caso l'adesione avviene con il versamento del proprio contributo e di quello del datore di lavoro mentre il versamento del Tfr è sospeso fino al 30 giugno 2018.

Le scelte concrete dei lavoratori

È utile volgere anche lo sguardo concretamente all'analisi di cosa concretamente sia stato scelto fino ad ora dai lavoratori. Come evidenzia la Covip nella propria Relazione annuale non si dispone di informazioni di dettaglio ufficiali sul numero di iscritti che nel corso del 2015 ha scelto di ricevere in busta paga le quote di Tfr in precedenza destinate alla previdenza complementare; tuttavia, prosegue l'Autorità di vigilanza, osservando l'ammontare di Tfr destinato alle forme pensionistiche nel 2015 non si ha evidenza di riduzioni, sia nell'importo complessivo sia in quello *pro capite*, che potrebbero scaturire dal meccanismo del Tfr in busta paga. Nel 2015, più nello specifico, il flusso complessivo di Tfr generato nel sistema produttivo, sempre su rilevazioni Covip, può essere stimato in circa 24,9 miliardi di euro; di questi, 13,7 miliardi sono rimasti accantonati presso le aziende, 5,5 miliardi versati alle forme di previdenza complementare e 5,6 miliardi destinati al Fondo di tesoreria. Dall'avvio della riforma, la ripartizione delle quote di Tfr generate nel sistema produttivo fra i diversi utilizzi è rimasta pressoché costante: circa il 55% dei flussi resta accantonato in azienda, un quinto del Tfr viene annualmente versato ai fondi di previdenza complementare e il residuo viene indirizzato al Fondo di tesoreria.

Le nuove previsioni

Quali sono ora i nuovi indirizzi che emergono dal nuovo intervento sul nostro sistema previdenziale?

Partendo dalla Rita che si combinerà con l'Ape in ottica di ottimizzazione delle scelte previdenziali del lavoratore, per rendere più consistente il montante da convertire in rendita temporanea si intendono definire strumenti di incentivazione fiscale finalizzati ad agevolare l'utilizzo volontario del Tfr accantonato presso l'impresa o di contributi aggiuntivi per accedere alle prestazioni anticipate di previdenza complementare.

Va poi ricordato come sia intenzione verbalizzata quella di intraprendere il prossimo anno un per-

corso di confronto con i sindacati per rilanciare la previdenza complementare. In questa prospettiva tra le diverse ipotesi vi è quella di considerare la proposta della Covip, recepita anche nel disegno di legge concorrenza, di introdurre una modifica normativa che rimetta espressamente alla contrattazione collettiva la facoltà di prevedere la possibilità di devolvere anche solo una quota del Tfr (e non necessariamente l'intero Tfr annualmente maturato come previsto per gli iscritti di prima occupazione successiva al 29 aprile 1993) alla previdenza complementare.

Sulla base di tale disposizione, osserva l'Autorità di vigilanza, le fonti istitutive potrebbero definire la misura del Tfr maturando da destinare alla previdenza complementare nel modo più consueto rispetto alle esigenze dei soggetti interessati dall'accordo. In assenza di indicazioni da parte della contrattazione collettiva circa la quota di Tfr destinata alla previdenza complementare, il conferimento dovrebbe continuare a corrispondere al 100% del Tfr annualmente maturato.

Ulteriore tema, molto delicato, è quello legato al Tfr dei pubblici dipendenti. Va ricordato come i dipendenti pubblici contrattualizzati, per i quali il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi di cui al D.Lgs. n. 165/2001, possano rientrare nel regime Tfr o Tfs a seconda della data di assunzione presso una pubblica amministrazione e delle caratteristiche del rapporto di lavoro.

Si distinguono allora i lavoratori **assunti dopo il 31 dicembre 2000** che sono in regime di Tfr e che in caso di adesione a previdenza complementare destinano integralmente al fondo pensione di comparto gli accantonamenti maturati successivamente all'adesione.

Vi sono poi i lavoratori **assunti a tempo determinato con contratto in corso o successivo al 30 maggio 2000 ma anteriore al 1° gennaio 2001** che sono ugualmente in regime Tfr e per cui la disciplina di riferimento non indica misure o condizioni per gli accantonamenti di Tfr da destinare a previdenza complementare che sono definiti, quindi, dalla contrattazione collettiva.

Ulteriore categoria è quella dei lavoratori **assunti con contratto a tempo indeterminato prima del 1° gennaio 2001** che sono in regime di Tfs. La normativa prevede che nel caso in cui si iscrivano al proprio fondo pensione di comparto trasformano *ipso iure* il Tfs in Tfr (mediante l'opzione)

Fondi pensione

e destinano alla previdenza complementare le quote di Tfr stabilite dalla contrattazione collettiva che, per il momento, non possono superare il 2% della retribuzione utile ai fini Tfr. La contrattazione collettiva di comparto può prevedere un innalzamento di questa quota. Operandosi una gestione "virtuale" della quota di Tfr si determinano una serie di problematiche con impatto sul funzionamento dei fondi pensione del pubblico impiego in termini di, per esempio, determinazione del rendimento da attribuire, delle anticipazioni, della portabilità della posizione con una

sensibile differenziazione rispetto ai fondi pensione collettivi destinati ai lavoratori dipendenti del settore privato.

Nel verbale di intesa del 28 settembre Governo-Sindacati tra i diversi punti si cita espressamente la parificazione della tassazione sulle prestazioni di previdenza complementare dei dipendenti pubblici al livello di quella dei privati. Compatibilmente con la particolare complessità della tematica non è escluso che possa svilupparsi qualche ragionamento anche sul tema del rapporto tra Tfr e fondi pensione del pubblico impiego.