

NOTA INFORMATIVA AI LAVORATORI

LA RIFORMA DEL TFR

informativa ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8, comma 8 del D.Lgs. 252/2005

Egregio dipendente,

con la presente vogliamo informarLa che **a partire dal 1° gennaio 2007**, in seguito alla riforma della normativa sul TFR, Lei sarà tenuto ad effettuare un'importante scelta sul Suo futuro previdenziale.

Lei dovrà, infatti, decidere dal 1° gennaio 2007 ed **entro sei mesi e quindi entro il 30 giugno 2007** sulla destinazione del Suo **TFR maturando**. Tale scelta potrà avvenire in maniera esplicita o in maniera tacita (silenzio – assenso). In caso di scelta esplicita Lei dovrà optare se conferire il TFR maturando ad un fondo pensione ovvero se mantenere il TFR maturando presso l'azienda.

Nel caso in cui, nel predetto periodo, **Lei non esprima alcuna volontà**, a decorrere dal 1° luglio 2007 noi come datore di lavoro dovremo provvedere a trasferire il Suo TFR maturando ad una specifica forma pensionistica complementare, sulla quale sarete ancora informati entro la fine di maggio 2007.

Certi di farLe cosa gradita, La informiamo che PensPlan – centro di competenza per la previdenza complementare della Regione Trentino Alto Adige/Südtirol – si propone come canale di informazione specifica sul tema previdenziale. Presso gli sportelli PensPlan avrà accesso alle informazioni basilari che possono essere di Suo interesse per effettuare questa delicata scelta.

PensPlan ha, inoltre, pianificato una campagna di comunicazione ed informazione capillare che avrà inizio a fine gennaio 2007, basata su incontri informativi nei capoluoghi e nei principali centri urbani ed un servizio di consulenza qualificata personale a Sua disposizione per qualsiasi chiarimento di cui avrà bisogno.

In questo modo siamo certi che potrà effettuare la scelta sul Suo futuro previdenziale in modo consapevole e sicuro. Non prenda decisioni affrettate! Dal 1° gennaio al 30 giugno 2007 ha tutto il tempo per operare una scelta consapevole!

Data

Il datore di lavoro

L'OPZIONE SUL TFR MATURANDO

IL DESTINO DEL TFR

La riforma pone i lavoratori del settore privato davanti al quesito sulla destinazione del proprio TFR maturando. Bisogna sottolineare che il TFR già maturato fino al 31.12.2006 rimane accantonato presso l'azienda e verrà liquidato al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

I TERMINI DELL'OPZIONE

Dal 1° gennaio 2007 ed entro il 30 giugno 2007 (oppure entro sei mesi dall'assunzione, se successiva al 1° gennaio 2007) i dipendenti devono optare in modo consapevole se:

- destinare il proprio TFR maturando ad un fondo pensione;
- mantenere il TFR maturando presso l'azienda.

CONSEGUENZE DELL'OPZIONE

La scelta del lavoratore di destinare il proprio TFR maturando ad un fondo pensione non può essere modificata ed ha dunque carattere **irrevocabile**.

Il lavoratore ha comunque diritto di trasferire la sua posizione presso un altro fondo pensione nell'ambito della sua vita lavorativa.

Se il lavoratore decide di mantenere il proprio TFR maturando presso l'azienda, la decisione non ha carattere irrevocabile e di conseguenza il lavoratore può **revocare** in ogni momento la propria scelta, conferendo il TFR maturando ad un fondo pensione.

L'OPZIONE PER IL MANTENIMENTO DEL TFR IN AZIENDA

Qualora il dipendente opti per il mantenimento del TFR maturando presso il datore di lavoro, il TFR continuerà ad essere accantonato in azienda e sarà liquidato al dipendente al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Solamente le aziende con più di 50 dipendenti dovranno in questo caso trasferire tale TFR al Fondo per l'erogazione del TFR gestito dall'INPS. **Per il dipendente questa procedura non avrà però alcun effetto, visto che questo TFR gli verrà comunque liquidato al momento della cessazione del rapporto.**

MANCATA OPZIONE – SILENZIO ASSENSO

Se entro il 30 giugno 2007 il dipendente non esprime alcuna indicazione relativa alla destinazione del TFR (cosiddetto "silenzio-assenso"), il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando al fondo pensione negoziale o al fondo pensione previsto dall'accordo aziendale. In quest'ultimo caso l'accordo aziendale deve essere notificato al lavoratore in modo diretto e personale. In presenza di più fondi pensione, il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando:

- al fondo pensione previsto dall'accordo aziendale
- al fondo pensione al quale abbia aderito il maggior numero di dipendenti dell'azienda
- al fondo pensione gestito dall'INPS (fondo residuale)

CASISTICHE DECISIONALI

1. LAVORATORI CON PRIMA OCCUPAZIONE ANTECEDENTE AL 29 APRILE 1993

Con dipendenti di prima occupazione antecedente al 29 aprile 1993 si intendono i lavoratori che a questa data abbiano già versato dei contributi alla previdenza obbligatoria. Questi possono essere suddivisi in due categorie:

A) LAVORATORI GIÀ ISCRITTI

AD UN FONDO PENSIONE
AL 1° GENNAIO 2007.
QUESTI DIPENDENTI
POSSONO SCEGLIERE SE:

- continuare a mantenere solo una quota del TFR presso l'azienda
- destinare l'intero TFR al fondo pensione

B) LAVORATORI NON ISCRITTI AD UN FONDO PENSIONE AL 1° GENNAIO 2007.

QUESTI DIPENDENTI POSSONO SCEGLIERE SE:

- continuare a mantenere l'intero TFR presso l'azienda
- destinare la quota TFR prevista dal contratto collettivo o diverso accordo collettivo al fondo pensione. In assenza di accordi deve essere destinato almeno il 50% del TFR
- destinare l'intero TFR al fondo pensione.

Il solo conferimento del TFR futuro non comporta l'obbligo di versamento di altri contributi. Il lavoratore può tuttavia decidere di versare ulteriori contributi, determinandone liberamente l'importo. In tal caso, se gli accordi o contratti collettivi lo prevedono, ha diritto al versamento del contributo a carico del datore di lavoro.

Se il dipendente non esprime alcuna scelta, il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando secondo il principio del "silenzio-assenso".

2. LAVORATORI CON PRIMA OCCUPAZIONE DOPO IL 28 APRILE 1993

In questa categoria ricadono tutti i lavoratori che fino al 28 aprile 1993 non abbiano versato alcun contributo alla previdenza obbligatoria. Questa categoria viene ulteriormente suddivisa in:

A) LAVORATORI GIÀ ISCRITTI

AD UN FONDO PENSIONE
AL 1° GENNAIO 2007.
QUESTI DIPENDENTI NON
DOVRANNO PIÙ FARE
ALCUNA SCELTA VISTO CHE
TRASFERISCONO GIÀ
L'INTERO TFR AL FONDO
PENSIONE DA LORO
PRESCELTO.

B) LAVORATORI NON ISCRITTI AD UN FONDO PENSIONE AL 1° GENNAIO 2007.













QUESTI DIPENDENTI INVECE DEVONO SCEGLIERE SE:




- continuare a mantenere l'intero TFR presso l'azienda
- destinare l'intero TFR ad un fondo pensione

Il solo conferimento del TFR futuro non comporta l'obbligo di versamento di altri contributi. Il lavoratore può tuttavia decidere di versare ulteriori contributi, determinandone liberamente l'importo. In tal caso, se gli accordi o contratti collettivi lo prevedono, ha diritto al versamento del contributo a carico del datore di lavoro.

In caso di nessuna scelta il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando secondo il principio del "silenzio-assenso".

TABELLA DI CONFRONTO TRA LE DIVERSE POSSIBILITÀ DI DESTINAZIONE DEL TFR MATURANDO

Oggetto	TFR nel fondo pensione/nella forma pensionistica complementare oppure nel fondo pensione gestito dall'INPS (fondo residuale)	TFR in azienda oppure al fondo TFR gestito dall'INPS	
Modalità di erogazione della prestazione	interamente in forma di pensione complementare oppure parte in forma di capitale (massimo 50%) e parte in forma di pensione complementare	100% in forma di capitale	
Tassazione della liquidazione in forma di capitale	dal 9% fino al 15%	dal 23% fino al 43%	
Tassazione della pensione complementare	dal 9% fino al 15%	-	
Anticipazione per spese sanitarie	in qualsiasi momento (fino al 75% della posizione maturata)	dopo 8 anni (fino al 70% del TFR)	
Anticipazione per acquisto/ristrutturazione prima casa	dopo 8 anni (fino al 75% della posizione maturata)	dopo 8 anni (fino al 70% del TFR)	
Anticipazione per ulteriori esigenze	dopo 8 anni (fino al 30% della posizione maturata)	non previsto	
Riscatto/liquidazione alla cessazione del rapporto di lavoro	in caso di inoccupazione compresa tra 12 e 48 mesi (fino al 50%)	in ogni caso al momento della cessazione del rapporto di lavoro	
	in caso di inoccupazione superiore a 48 mesi o nel caso di invalidità permanente superiore al 66% (fino al 100%)		
Fallimento dell'azienda	non si pone il problema perché il TFR non si trova più in azienda	interviene il Fondo di Garanzia istituito presso l'INPS	
Rendimento (vedi tabella sotto)	variabile secondo l'andamento dei mercati finanziari	1,5% fisso e il 75% dell'inflazione relativa al medesimo anno accertata dall'ISTAT	
Garanzie ed interventi sociali della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol	sì	no	
Liquidazione in caso di decesso del lavoratore prima del pensionamento	agli eredi previsti dalla normativa di riferimento ovvero ai diversi beneficiari	agli eredi previsti dalla normativa di riferimento	
Contributo a carico del datore di lavoro	l'iscritto può decidere di versare ulteriori contributi; in tal caso, se gli accordi o contratti collettivi lo prevedono, ha diritto al versamento del contributo a carico del datore di lavoro	no	

Vantaggio TFR nel fondo pensione = 
 Vantaggio TFR in azienda = 
 Indifferente = 

RIVALUTAZIONE DEL TFR E PROIEZIONE ALL'INDIETRO DEL RENDIMENTO DEI FONDI PENSIONE

La seguente tabella rappresenta il confronto depurato dall'inflazione tra la rivalutazione del TFR ed il rendimento dei fondi pensione per il periodo 1981-2004.

Da tale confronto emerge che a lungo termine i fondi pensione conseguono un rendimento più alto rispetto alla rivalutazione del TFR.

Anno	FONDI PENSIONE	TFR
1981	100	100
1982	100	98
1983	105	95
1984	115	95
1985	130	95
1986	145	95
1987	145	95
1988	150	95
1989	150	95
1990	145	95
1991	155	95
1992	155	95
1993	185	95
1994	200	95
1995	210	95
1996	220	95
1997	250	95
1998	275	95
1999	295	95
2000	310	95
2001	300	95
2002	290	95
2003	275	95
2004	295	105

Fonte: Covip-Relazione annuale per l'anno 2004

OPZIONI SUCCESSIVE

Il lavoratore che decide di destinare il proprio TFR maturando ad un fondo pensione avrà a disposizione una gamma di decisioni successive in merito alla sua posizione nel fondo pensione oppure ad un'altra forma pensionistica:

- trasferimento ad un fondo pensione
- incremento della contribuzione al fondo pensione oppure alla forma pensionistica complementare
- variazione della linea di investimento

TRASFERIMENTO AD UN ALTRO FONDO PENSIONE

Il lavoratore ha diritto di chiedere il trasferimento della posizione maturata presso un altro fondo pensione dopo un minimo di due anni di iscrizione. In caso di perdita dei requisiti di partecipazione (ad esempio per cambiamento di attività lavorativa) il trasferimento può essere richiesto anche prima che siano decorsi i due anni di iscrizione.

INCREMENTO DELLA CONTRIBUZIONE AL FONDO PENSIONE

Il lavoratore ha diritto di incrementare liberamente la contribuzione al fondo pensione. Nelle forme pensionistiche collettive, gli accordi ed i contratti possono stabilire la misura minima della contribuzione (in cifra fissa o in percentuale della retribuzione) dei lavoratori e dei datori di lavoro.

VARIAZIONE DELLA LINEA DI INVESTIMENTO

Il lavoratore ha diritto di variare la linea di investimento nei fondi pensione oppure nelle forme pensionistiche complementari multicomparto (che presentano più linee di investimento) decorsi i tempi previsti dallo Statuto o dal Regolamento del fondo pensione.

PRESTAZIONI

ANTICIPAZIONI

Nei seguenti casi agli aderenti ad un fondo pensione, se concorrono certi requisiti, viene riconosciuta la possibilità di richiedere un anticipo della propria posizione maturata:

- spese sanitarie per sé, il coniuge o i figli: l'anticipazione può essere richiesta in ogni momento per un ammontare fino al 75% della posizione maturata
- acquisto della prima casa per sé o per i figli, ovvero per la ristrutturazione della prima casa: l'aderente deve essere iscritto da almeno 8 anni e non può richiedere un'anticipazione superiore al 75% della sua posizione maturata
- ulteriori esigenze: per poter richiedere le anticipazioni per motivi diversi da quelli appena elencati, l'aderente deve essere iscritto da almeno 8 anni e la somma anticipata non può eccedere il 30% della posizione maturata

RENDITA VITALIZIA

Quando il lavoratore ha perfezionato i requisiti per il pensionamento, gli sarà corrisposta una rendita vitalizia fino al momento della sua morte.

CAPITALE

Nel momento in cui l'aderente perfeziona i requisiti per il pensionamento, può richiedere che gli sia corrisposta una quota fino al 50% della sua posizione maturata.

CONSEGUENZE FISCALI

Le prestazioni pensionistiche erogate in forma di capitale e rendita costituiranno reddito imponibile solo per la parte che non è già stata assoggettata a tassazione durante la fase di accumulo.

Le prestazioni pensionistiche in qualsiasi forma erogate saranno tassate con un'aliquota del 15%, che si ridurrà di una quota pari allo 0,30% per ogni anno di partecipazione successivo al quindicesimo, fino ad un massimo del 6%. Così si arriva ad un'aliquota pari al 9% dopo 35 anni di partecipazione. Il TFR lasciato in azienda è tassato, in linea di massima, con l'applicazione dell'aliquota media di tassazione del lavoratore. Attualmente l'aliquota IRPEF più bassa è del 23%.

Le anticipazioni per spese sanitarie saranno tassate nella misura del 15% con una riduzione dello 0,30% per ogni anno di partecipazione successivo al quindicesimo fino ad un massimo del 6%.

Le anticipazioni per altri motivi (acquisto o ristrutturazione della prima casa e per altre esigenze del lavoratore) saranno invece tassate nella misura fissa del 23%.

LE DIVERSE TIPOLOGIE DI FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI

Dal 1° gennaio 2007 le diverse forme pensionistiche complementari sono a tutti gli effetti parificate. Le forme pensionistiche possono essere suddivise nei seguenti tipi:

- fondi pensione negoziali
- fondi pensione aperti
- contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziali
- fondi preesistenti

Il lavoratore può liberamente decidere di aderire ad una di queste forme pensionistiche complementari, anche se destinatario di un fondo pensione previsto da contratti o accordi collettivi.

FONDI PENSIONE NEGOZIALI

Vengono istituiti da contratti o accordi collettivi o regolamenti aziendali che specificano secondo il criterio di appartenenza i soggetti che possono aderirvi. Per esempio un fondo chiuso potrebbe rivolgersi ad un determinato gruppo di imprese, a certe categorie di lavoratori oppure ad un determinato territorio (regioni, province ecc.).

Gli investimenti delle risorse del fondo vengono affidate in gestione a soggetti esterni specializzati (banca, società di intermediazione mobiliare, compagnia di assicurazione, società di gestione del risparmio).

Le risorse del fondo sono depositate presso una banca depositaria e le pensioni sono erogate da una compagnia di assicurazione o direttamente dal fondo.

FONDI PENSIONE APERTI

Questi tipi di fondi sono istituiti direttamente da banche, società di intermediazione mobiliare, compagnie di assicurazione o società di gestione del risparmio.

L'adesione ai fondi aperti può avvenire in forma individuale o collettiva. Si parla di adesione collettiva quando i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro decidono di aderire collettivamente ad uno o più fondi aperti.

A differenza di un fondo negoziale, la gestione finanziaria è svolta generalmente dalla stessa società. Anche per questa tipologia vale che la banca depositaria debba essere un soggetto esterno.

CONTRATTI DI ASSICURAZIONE SULLA VITA CON FINALITÀ PREVIDENZIALI

Le regole che disciplinano il rapporto con l'iscritto sono contenute nelle polizza assicurativa ed in un apposito regolamento, che garantisce all'aderente gli stessi diritti e le prerogative delle altre forme pensionistiche complementari.

Anche per questa tipologia di forma pensionistica complementare le risorse finanziarie costituiscono un patrimonio autonomo e separato.

FONDI PREESISTENTI

I fondi pensione preesistenti sono forme pensionistiche complementari già istituite alla data del 15 novembre 1992.

L'adesione dei lavoratori avviene su base collettiva e l'ambito dei destinatari è individuato dagli accordi aziendali o interaziendali.

Tali fondi presentano caratteristiche peculiari rispetto ai fondi istituiti successivamente.

IL PROGETTO PENSPLAN

Nel 1997 la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol ha dato vita ad un progetto sociale per la promozione e lo sviluppo della previdenza complementare a carattere locale, denominato PensPlan. PensPlan ha il compito di garantire l'accesso alla previdenza complementare a tutta la popolazione sul territorio regionale.

Con il progetto PensPlan la Regione persegue i seguenti obiettivi comuni:

- la centralità degli interessi degli iscritti ai fondi pensione
- la tenuta di lungo periodo del progetto e del modello dei servizi offerti
- l'opportunità data ai cittadini di costituirsi un secondo pilastro finanziario per un'adeguata copertura previdenziale attraverso la previdenza complementare

X
IX.

I FONDI PENSIONE CON SEDE IN REGIONE

FONDO PENSIONE NEGOZIALE

LABORFONDS

Laborfonds (www.laborfonds.it) è il fondo pensione negoziale a carattere territoriale, destinato ai dipendenti dei datori di lavoro operanti sul territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol. Laborfonds è stato istituito nel 1998 dalle parti sociali ed è il primo fondo negoziale territoriale in Italia per numero di aderenti.

Possono aderire al fondo Laborfonds, anche con il versamento del solo TFR, ed eventualmente in modo tacito:

- lavoratori dipendenti che svolgono la propria attività nel territorio del Trentino Alto Adige/Südtirol e le cui tipologie di rapporto di lavoro sono definite dai singoli contratti di settore nazionali, locali o aziendali
- soggetti fiscalmente a carico dei destinatari per i quali si chiede l'attivazione di una posizione previdenziale presso il Fondo
- dipendenti delle amministrazioni pubbliche locali, anche se operanti fuori dal territorio regionale

L'aderente a Laborfonds ha diritto al contributo a carico del datore di lavoro previsto dagli accordi o contratti collettivi.

FONDI PENSIONE APERTI

PENSPLAN PLURIFONDS

PensPlan Plurifonds (www.plurifonds.it) è il fondo pensione aperto, nato dalla collaborazione tra PensPlan e la compagnia assicurativa ITAS Vita S.p.A..

PensPlan Plurifonds si rivolge a tutte le categorie di lavoratori ed ai familiari fiscalmente a carico. Il Fondo non prevede particolari requisiti per l'adesione.

L'aderente ha la possibilità di scegliere liberamente in ogni momento l'ammontare e la frequenza dei propri versamenti. La contribuzione può anche essere sospesa, pur proseguendo la partecipazione al fondo.

Il datore di lavoro può liberamente decidere di versare un contributo a suo carico, se questo non fosse già previsto dagli accordi o contratti collettivi.

PENSPLAN PROFI

PensPlan Profi è il fondo pensione aperto, istituito su istanza del Südtiroler Wirtschaftsring e delle seguenti associazioni di categoria altoatesine:

- Unione Albergatori e Pubblici Esercenti
- Associazione Provinciale dell'Artigianato
- Unione Commercio Turismo Servizi
- Associazione liberi professionisti altoatesini
- Unione Agricoltori e Coltivatori Diretti Sudtirolesi
- Assoimprenditori Alto Adige.

I destinatari di PensPlan Profi sono i membri delle associazioni di categoria altoatesine e i loro familiari fiscalmente a carico.

L'aderente ha la possibilità di scegliere liberamente in ogni momento l'ammontare e la frequenza dei propri versamenti. La contribuzione può anche essere sospesa, pur proseguendo la partecipazione al fondo.

Il datore di lavoro può liberamente decidere di versare un contributo a suo carico, se questo non fosse già previsto dagli accordi o contratti collettivi.

RAIFFEISEN FONDO PENSIONE APERTO

Raiffeisen Fondo Pensione Aperto (www.raiffeisenpensionsfonds.it) è il fondo pensione nato dalla collaborazione tra l'organizzazione Raiffeisen e PensPlan Invest SGR S.p.A.

Raiffeisen Fondo Pensione Aperto si rivolge a tutte le categorie di lavoratori e ai familiari fiscalmente a carico, che siano interessati a tale iniziativa.

L'aderente ha la possibilità di scegliere liberamente in ogni momento l'ammontare e la frequenza dei propri versamenti. La contribuzione può anche essere sospesa, pur proseguendo la partecipazione al fondo.

Il datore di lavoro può liberamente decidere di versare un contributo a suo carico a favore dei propri dipendenti e definire con gli stessi l'entità di tale contributo tramite un accordo aziendale, anche nel caso in cui gli accordi collettivi prevedano un altro fondo pensione complementare.