

## **RIFORMA DEL TFR: COSA CAMBIA PER IMPRESA E LAVORATORE**

La previdenza integrativa decolla il 1° Gennaio 2007 come previsto nell'intesa Governo-parti sociali, in anticipo di un anno sui tempi della legge 252/2005 chiamata riforma Maroni.

Lo scopo di questo articolo è quello di mettere in luce quali sono le conseguenze di questa decisione sulla vita economica del Paese distinguendo tra impresa e lavoratore.

### **Il punto di vista del lavoratore**

#### *Gli aspetti giuridici*

La riforma interessa tutti i lavoratori dipendenti del settore privato che avranno un periodo di tempo di 6 mesi per decidere dove versare il proprio Tfr maturando.

La prima cosa da sottolineare è che la riforma non riguarda il Tfr accantonato fino ad ora ma solo quello futuro sia per chi l'ha lasciato in azienda, sia per chi l'ha già destinato in uno strumento di natura previdenziale.

Attraverso il meccanismo del silenzio/assenso il Tfr (retribuzione lorda annua divisa per 13,5) sarà versato all'interno della previdenza complementare tranne nel caso in cui il lavoratore dichiara in modo esplicito al datore di lavoro di volerlo lasciare in azienda.

In questa ultima ipotesi il Tfr resterà interamente all'interno dell'azienda se essa ha meno di 50 dipendenti, mentre andrà in una gestione Inps nel caso di un'impresa con più di 50 lavoratori.

Se il dipendente nel periodo dall'1/1/2007 al 30/6/2007 non esprime alcuna preferenza, la legge prevede che il Tfr confluisca nel fondo pensione di categoria (es fondo Cometa per i lavoratori del settore metalmeccanico).

Nel caso in cui il settore sia privo di un fondo negoziale, la riforma Maroni stabilisce che il Tfr sia indirizzato ad un fondo territoriale e in mancanza dello stesso all'interno di un fondo gestito dall'Inps.

Pur in presenza di un fondo negoziale, impresa e sindacati possono stipulare un accordo con un fondo pensione aperto che raccoglierà i versamenti datoriali oltre che quelli del lavoratore, comportandosi esattamente come un fondo di categoria.

#### *Gli aspetti economici*

La volontà di rafforzare la previdenza complementare nasce dall'esigenza di far fronte alle conseguenze introdotte dalla legge 335 del 95, la cosiddetta riforma Dini.

Con l'entrata in vigore del sistema contributivo le future pensioni non saranno più calcolate in base alla media delle ultime dieci retribuzioni, ma in base alla somma dei contributi versati.

Un altro aspetto importante sarà il calcolo dei coefficienti di conversione del montante contributivo: l'innalzamento della vita media avrà come effetto quello di abbassare le future rendite previdenziali.

Investire il proprio Tfr in un Fondo Pensione significa quindi crearsi nel tempo una rendita che vada ad integrare una pensione pubblica che non potrà più garantire un livello di benessere pari a quello goduto durante la fase lavorativa.

### Gli aspetti finanziari

Il Tfr lasciato in azienda o confluito all'interno dell'Inps si rivaluta di un 1,5% più il 75% dell'inflazione.

Ipotizzando un livello dell'inflazione pari al 2%, tale rivalutazione produce un rendimento reale pari all'1%.

Attraverso l'utilizzo di un Fondo Pensione (chiuso o aperto) è possibile ambire ad un rendimento superiore a quello visto in precedenza grazie alla presenza di diverse linee di investimento.

Molto importante saranno la scelta dello strumento e della linea di investimento del Fondo che dovranno essere commisurate al profilo rischio/rendimento e all'orizzonte temporale del lavoratore.

Per fare la scelta più opportuna il lavoratore dovrà maturare una maggiore competenza di tipo finanziario o farsi affiancare da un professionista che fornisca consigli disinteressati e slegati da logiche di vendita.

L'esperienza inglese del "*Pensions misselling scandal*" ci ha insegnato infatti che la forte asimmetria informativa tra chi propone e chi acquista prodotti di tipo finanziario/previdenziale può provocare squilibri di natura rilevante.

In conclusione si può affermare che per un obiettivo importante come la futura integrazione della pensione, è necessario scegliere gli strumenti più efficienti con particolare attenzione ai costi di gestione.

### Il punto di vista dell'azienda

#### Gli aspetti giuridici

In base al decreto 252 del 5/12/2005, prima dell'avvio del periodo di 6 mesi, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore adeguate informazioni sulle scelte disponibili.

Trenta giorni prima della scadenza del termine dei 6 mesi, l'azienda deve inoltre fornire al dipendente che non abbia manifestato alcuna volontà le informazioni riguardanti la forma pensionistica alla quale destinerà il Tfr alla scadenza dei 6 mesi.

In caso di conferimento tacito del Tfr maturando tali somme saranno investite nella linea a contenuto più prudentiale al fine di garantire al lavoratore la restituzione del capitale e il conseguimento di rendimenti comparabili con il tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto.

#### Gli aspetti economici

Per ammorbidire le conseguenze di questa riforma il governo ha previsto tre tipi di compensazioni per le imprese.

In primo luogo le aziende potranno dedurre dal reddito d'impresa anche la quota di Tfr che sarà eventualmente destinata all'Inps così come già accade per le quote di Tfr destinate a forme pensionistiche complementari. Tale deducibilità pari al 4%, passa

al 6% per le imprese con meno di 50 dipendenti. Ciò significa uno sconto dell'0,1% sugli oneri relativi al monte contributivo.

In secondo luogo dall'1/1/2007 le imprese saranno del tutto esonerate dall'obbligo di versare ad un Fondo di Garanzia la parte corrispondente alla quota trasferita al fondo pensione o all'Inps. Il risparmio è pari allo 0,2% del monte contributivo.

L'ultima compensazione che entrerà in vigore dall'1/1/2008 riguarda una riduzione del costo del lavoro attraverso l'abbattimento dello 0,19% degli oneri impropri a carico del datore di lavoro.

Si tratta in sostanza della parte pro quota destinata a maternità, malattia e disoccupazione.

### *Gli aspetti finanziari*

Il trattamento di fine rapporto è una posta contabile che sappiamo essere registrata in passivo di Stato patrimoniale alla voce Fondo accantonamenti Tfr e, in contropartita, alla voce Tfr in dare di Conto economico.

Si tratta in buona parte di un costo figurato nel senso che non è rappresentativo di uscite di cassa se non per le liquidazioni pagate nell'anno.

In base ai criteri di riclassificazione del bilancio relativi alla competenza gestionale, le aziende con più di 50 dipendenti che verseranno il trattamento di fine rapporto nell'Inps vedranno aumentare il loro fabbisogno in termini di capitale di giro.

Tale incremento produrrà un maggior ricorso al capitale di terzi a breve che avrà diretta ripercussione sull'equilibrio finanziario dell'impresa.

Proprio per far fronte a questi aspetti il Governo ha cercato di limitare gli effetti negativi di questo prelievo abbassando degli sgravi contributivi sul costo del lavoro e creando un Fondo di garanzia.

Tale Fondo ha lo scopo di favorire l'accesso agevolato al credito attraverso un accordo generalizzato con il sistema Bancario italiano.

Le aziende comunque saranno supportate anche da strutture come i Confidi che stanno creando dei finanziamenti ad hoc per questo tipo di esigenza.

In conclusione si può affermare come l'anticipo di un anno dell'entrata in vigore della riforma produca un effetto positivo sullo sviluppo della previdenza integrativa.

A questo proposito è necessario ricordare come tali forme di investimento abbiano dei vantaggi rispetto agli investimenti tradizionali in termini di deducibilità dei contributi e di minor tassazione sul capital gain (11% contro il 12,5% e da Luglio 2007 il 20%).

Per quanto riguarda le imprese, la soglia dei 50 dipendenti e il meccanismo di compensazione garantito dal Governo dovrebbero limitare sensibilmente gli effetti negativi del prelievo del Tfr.