

RIFORMA DEL TFR E OBBLIGHI INFORMATIVI PER L'AZIENDA

Sulla questione del trasferimento del TFR (Trattamento Fine Rapporto, ovvero la liquidazione) alle forme di previdenza complementare regna, come era logico aspettarsi, una grande confusione.

In teoria, i datori **di lavoro sarebbero obbligati, per legge, entro il 31 Dicembre 2006** (cioè entro una settimana circa) a fornire ai dipendenti tutte le "adeguate informazioni sulle diverse opportunità disponibili" (**art. 8 comma 8 del D.Lgs 252/05**) al fine di far compiere al lavoratore una scelta consapevole.

La maggior parte di essi, a causa dei tempi ristretti di questa scadenza, non riuscirà ad adempiere a quest'obbligo se non attraverso una breve comunicazione inserita in busta paga.

La normativa prevede altri due obblighi a carico del datore di lavoro:

- ✓ **la consegna al lavoratore dipendente del modulo per l'opzione:** in merito bisognerà attendere il decreto ministeriale da emanarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore della finanziaria 2007
- ✓ **la scelta del fondo pensione a cui devolvere il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che non abbiano comunicato al datore di lavoro la propria opzione entro i termini previsti dalla normativa** (30 giugno 2007; oppure, entro 6 mesi dall'assunzione se avvenuta successivamente al 1° gennaio 2007): a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi il datore di lavoro dovrà trasferire il TFR di tali lavoratori (a scelta):
 - al fondo pensione previsto in un accordo aziendale stipulato dal datore di lavoro con i propri lavoratori dipendenti anche in assenza di rappresentanza sindacale; questo accordo dovrà essere notificato in modo diretto e personale al lavoratore;
 - in assenza di un tale accordo aziendale, al fondo pensione previsto dagli accordi collettivi, anche territoriali.
 - in caso di presenza di più fondi pensione, a quel fondo pensione al quale abbiano aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda.

In merito a quanto sopra, si sottolinea come **la normativa relativa alla riforma del TFR non preveda sanzioni amministrative o penali** nel caso in cui il datore di lavoro ometta di informare il dipendente

oppure non fornisca al medesimo adeguate o corrette informazioni.

Tuttavia facciamo presente che gli obblighi informativi a carico del datore di lavoro determinano una responsabilità dello stesso in termini civilistici. Dell'eventuale danno per

il lavoratore, a seguito dell'inadeguata o addirittura omessa informativa ai sensi di legge, potrebbe quindi essere ritenuto responsabile il datore di lavoro stesso.

Per tale motivo è necessario fornire ai lavoratori, la cui liquidazione viene attualmente accantonata in azienda, adeguate informazioni circa le forme di confluenza del TFR maturando.

Se il lavoratore, entro il 30 Giugno 2007, non dovesse scegliere, si trova nella situazione peggiore.

Infatti, il lavoratore che non consegna al datore di lavoro nessuna dichiarazione scritta, vedrà il proprio TFR futuro confluire nella linea più conservativa del fondo pensione (e quindi con rendimenti che difficilmente saranno superiori a quelli del TFR).

L'azienda che vuole **mantenere con i propri dipendenti un rapporto di fiducia** dovrebbe cogliere questa opportunità e fornire le informazioni per compiere una scelta consapevole.

Il basso tasso di sostituzione tra reddito da lavoro e pensione pubblica che riguarderà in particolare i lavoratori più giovani è un problema che deve essere affrontato conoscendo rischi e opportunità degli strumenti di previdenza complementare.

Come accennato nel precedente articolo è importante che l'Italia non ripeta l'esperienza Inglese degli anni 90.

Il sistema finanziario britannico fu sconvolto da un grande scandalo che investì la finanza previdenziale.

Oltre 700 mila lavoratori britannici furono convinti da agenti assicurativi e promotori ad abbandonare i piani pensionistici collettivi per sottoscrivere piani individuali pensionistici (PIP).

Le nuove polizze erano caratterizzate da costi elevati e nascosti e dalla pesante penalizzazione prevista per coloro che non riuscivano a pagare regolarmente i premi.

I piani pensionistici collettivi abbandonati, in realtà, erano più convenienti per i lavoratori ma i piani individuali vennero spinti dai venditori solo perchè erano maggiormente gravati di commissioni.

Un'indagine condotta dalla FSE (allora SIB, la Consob Britannica) evidenziò che le forze di vendita mentirono in maniera abbastanza sistematica sulla minore convenienza dei PIP rispetto ai piani pensionistici di categoria.

Alcune imprese si rivelarono conniventi in questa operazione per poter pagare meno contributi pensionistici e si difesero dicendo che non potevano consigliare i loro dipendenti in quanto non erano consulenti abilitati.

Al 2002 poco più di 400 mila lavoratori erano stati risarciti per i danni sofferti con 3,6 mld di sterline ma si stimò che, alla fine, il risarcimento finale avrebbe potuto riguardare oltre 1 milione di lavoratori per un totale di 14 miliardi di sterline.

L'esperienza insegna quindi che il datore di lavoro deve, da un lato, garantire una **formazione adeguata** ai propri dipendenti e, dall'altro, **non cedere alle lusinghe degli**

istituti Bancari con i quali collaborano stipulando accordi che potrebbero mettere a repentaglio il futuro pensionistico dei propri dipendenti.

Tale risultato potrà essere raggiunto affidando **l'onere informativo a professionisti** che non vedano la riforma del TFR come un'occasione di business per incrementare la raccolta sui propri prodotti previdenziali, ma che intendano fornire ai lavoratori una **consulenza obiettiva e senza conflitti di interesse**.

Per maggiori informazioni potete chiedere approfondimenti al nostro esperto.

www.phedro.it – info@phedro.it