



LASCIARE IL TFR ALL'AZIENDA O INVESTIRLO PER LA PENSIONE COMPLEMENTARE?

Fino a dicembre 2006 sull'argomento gli interessi aziendali e quelli dei lavoratori dipendenti privati divergevano profondamente, perché il tfr era di fatto un finanziamento a basso costo per l'impresa, con un costo intorno al 3% annuo. La scelta politica di dare un forte impulso alla previdenza complementare, per le note ragioni connesse alla difficoltà di assicurare livelli di protezione adeguati da parte del sistema pensionistico pubblico, ha portato il parlamento ad anticipare al 1° gennaio 2007 l'intervento sul tfr, previsto dalla riforma Maroni per il 2008, e a introdurre ulteriori compensazioni per le imprese. Di conseguenza, oggi il quadro è molto diverso da quello con cui eravamo abituati a fare i conti e, forse, non tutti ce l'hanno chiaro.

Ho provato nei giorni scorsi, nell'ambito del mio lavoro, a fare una domanda agli imprenditori che operano in aziende con meno di 50 dipendenti, senza un fondo pensione di categoria: all'azienda conviene che i lavoratori aderiscano a un fondo pensione, versando il tfr maturando, o che lascino le cose come stanno? Tutti hanno risposto: ma che domanda, è ovvio che all'azienda conviene tenersi anche il tfr futuro, è sempre una forma di autofinanziamento, e spero che i dipendenti mi consentano di continuare a farlo.

Leggendo attentamente il decreto legislati-

vo 252/2005, si scopre invece il contrario: all'azienda conviene che i lavoratori optino per versare il tfr maturando in un fondo pensione! Infatti, all'art. 10, si prevedono «misure compensative per le imprese», che consistono nell'eliminazione dell'onere dello 0,20% della retribuzione per il fondo di garanzia del tfr presso l'Inps, nella riduzione di oneri impropri (assegni familiari, disoccupazione ecc.) a partire dallo 0,19% della retribuzione nel 2008, nel conteggio di un onere deducibile dal reddito d'impresa del 6% del tfr versato alla previdenza complementare. A questo è da aggiungere la spaziosa dell'onere della rivalutazione del tfr (3% annuo, in caso di inflazione al 2%).

Per tradurlo in un esempio concreto: se un lavoratore con 25 mila euro annui di retribuzione chiede di versare il tfr (1.852 euro) alla previdenza complementare, da un lato l'azienda ha un onere finanziario di 111 euro (nell'ipotesi di un costo del 6% per finanziarsi), dall'altro risparmia oneri verso l'Inps per 97 euro e oneri verso il lavoratore per 75 euro (in totale 172 euro di beneficio, contro 111 di costi). Nostro compito è chiarire questi punti, nel momento in cui proponiamo la nostra consulenza previdenziale.

Altro punto meritevole di riflessione: i dipendenti che operano in aziende che applicano contratti di lavoro dove sono previsti fondi pensione di categoria, se vi aderiscono

con un proprio contributo, oltre il tfr, hanno diritto a un ulteriore contributo da parte del datore di lavoro, deducibile dal reddito. In questo caso, poiché sembra opportuno consigliare al dipendente di aderire al fondo di categoria (in alcuni casi, anche territoriale), per non perdere il contributo del datore, dobbiamo rinunciare a proporre i fondi aperti o i Pip? Assolutamente no. Infatti, normalmente il contributo del dipendente non supera l'1,5% della retribuzione, a cui si aggiunge un altro 1,5% del datore. Facciamo due conti: per un lavoratore con 25 mila euro di retribuzione annua, significa che è stata sfruttata la deducibilità fiscale solo per 750 euro (3% della retribuzione), lasciando libera la possibilità di sottoscrivere ulteriori fondi fino a 4.415 euro all'anno. Molti lavoratori non sono in condizioni di farlo, altri sì; perché non suggerirglielo?

Altro ragionamento: ipotizzando che il fondo pensione renda quanto la rivalutazione prevista dal tfr (3%, in caso di inflazione al 2%), è vantaggioso per il dipendente investire il tfr in un fondo o lasciarlo all'azienda (all'Inps, oltre 49 dipendenti)? A partire dal 2007, la tassazione favorisce il tfr investito nella previdenza complementare. Un dipendente da 25 mila euro annui di reddito che versi 1.852 euro di tfr al fondo pensione, al momento della prestazione pagherà un massimo del 15% sul versato, pa-

ri a 278 euro, mentre, se lo lascia in azienda, pagherà almeno il 25% (aliquota media degli ultimi cinque anni), pari a 463 euro. Una bella differenza che si commenta da sola! Vorrei ora accennare ai costi: è vero, i fondi pensione chiusi hanno costi di gestione più contenuti, ma, per loro natura, hanno limiti nella possibilità di far scegliere un asset di portafoglio personalizzato. Questo è invece il plus di molti fondi aperti o Pip, soprattutto è possibile avere una consulenza personalizzata per scegliere non solo il fondo adatto, ma anche le modifiche da programmare nel tempo, per adeguare l'investimento previdenziale alle caratteristiche personali dell'investitore. Dando per scontato che questo servizio costi di più, è presumibile che nel tempo la maggiore attenzione al rapporto rischio/rendimento del prodotto scelto porti comunque un risultato migliore. In ultimo, va posta attenzione su alcune opzioni relative alla rendita (es. rendita certa fino al recupero del montante, e poi vitalizia), che il legislatore ha lasciato all'autonomia contrattuale: queste sono molto apprezzate dai risparmiatori, ma sono spesso assenti nei fondi contrattuali, che, come sostenuto da Megale e Sorgi nell'opuscolo sul tfr, nel 90% dei casi, non hanno ancora stipulato convenzioni con le compagnie di assicurazione per l'erogazione della rendita.