

SEGRETERIA NAZIONALE  
00198 ROMA – VIA TEVERE, 46  
TEL. 06.84.15.751/2/3/4 – FAX 06.85.59.220 – 06.85.52.275  
SITO INTERNET: [www.fabi.it](http://www.fabi.it) – E-MAIL: federazione@fabi.it

---

FEDERAZIONE **A**UTONOMA **B**ANCARI **I**TALIANI

---



**Ai**  
**Sindacati Autonomi Bancari**

**LORO SEDI**

---

PROTOCOLLO: **1741 - GM/ff**

ROMA, LI **13 luglio 2005**

OGGETTO:

**Progetto di decreto legislativo sulla previdenza complementare - Atti parlamentari n. 522**

Alcuni giorni fa è stato approvato dal Consiglio dei Ministri e reso noto alle Parti sociali, lo schema di decreto legislativo che regola la materia della previdenza complementare.

La FABI verrà sentita dalla Commissione Lavoro del Senato nella giornata odierna e porterà alcune proprie osservazioni allo schema di decreto.

Riteniamo comunque utile trasmettere una breve scheda riepilogativa, elaborata dal Dipartimento Nazionale Previdenza, in cui vengono esposte le opzioni attualmente esistenti in base al testo del decreto presentato.

Tale scheda non deve considerarsi definitiva ma di primo orientamento in quanto il testo del decreto legislativo potrebbe essere mutato nel corso del confronto con le OO.SS. e le Parti sociali.

**LA SEGRETERIA NAZIONALE**

.....**IN ATTESA DEI DECRETI ATTUATIVI, alcune riflessioni su:**

**TRATTAMENTO FINE RAPPORTO ( T.F.R. ):  
le possibili destinazioni**

Già la Legge “Dini” n.335 del 1995 aveva introdotto una 1° novità: la contrattazione collettiva veniva autorizzata a smobilizzare il trattamento fine rapporto anche quando l’adesione non era verso un fondo di categoria.

L’obiettivo del legislatore, oggi, è incrementare l’entità dei flussi di finanziamento alle forme pensionistiche complementari e perciò il TFR continua a costituire per il legislatore la quota-parte di retribuzione(differita) più appetibile da far confluire alla previdenza complementare del lavoratore.

In pratica il TFR uscirà dall’Azienda, salvo che il lavoratore, entro 6 mesi dall’entrata in vigore del decreto attuativo (1/1/2006), dica esplicitamente che il suo TFR maturando debba rimanere in azienda.

L’importo di TFR accantonato è pari alla retribuzione lorda percepita nell’anno dal dipendente diviso un coefficiente fisso di 13,5. In pratica è pari al 7,4% della retribuzione dovuta; alla fine del rapporto di lavoro al lavoratore viene liquidata la somma accumulata e rivalutata annualmente di 1,5 punti percentuali (misura fissa) + lo 0,75% del tasso di inflazione.

Il TFR potrà essere conferito a Fondi negoziali di previdenza complementare, o a Fondi aperti o a polizze vita individuali (P.I.P. – piani di investimento previdenziali o F.I.P. – fondi di investimento previdenziali).

**Se il lavoratore non dice nulla, cioè in caso di silenzio,** il suo TFR maturando verrà conferito, dal datore di lavoro, al fondo previsto dal contratto nazionale, a meno che non ci sia un accordo aziendale che preveda una destinazione diversa.

Tale accordo dovrà essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore, in modo diretto e personale.

Va perciò rilevato che l’operatività del conferimento tacito, comporterà necessariamente l’uscita del TFR dall’azienda.

Se il lavoratore non ha accesso a nessuna forma pensionistica il suo TFR sarà conferito alla forma pensionistica complementare residuale presso l’INPS.

Tale fondo sarà a contribuzione definita e la permanenza dell’iscritto sarà temporanea.

Infatti le posizioni accese in questo Fondo saranno trasferite ad altra forma pensionistica quando il lavoratore lo richiederà, anche prima del periodo minimo di permanenza (2 anni).

**Sarà in pratica un automatismo** a decidere la sorte del TFR dei lavoratori che lasceranno passare i sei mesi a disposizione per scegliere il fondo complementare al quale far confluire il proprio trattamento di fine rapporto.

**I Fondi Pensioni possono prevedere linee di investimento che consentano di garantire rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto.**

## **PRESTAZIONI**

**Sulla parte imponibile delle prestazioni pensionistiche ( capitale e/o rendita ), verrà operata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15% ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali.**

***CONFERIMENTO o NON CONFERIMENTO*** a seguito di scelta esplicita del lavoratore:

Ove il lavoratore manifesti esplicitamente la propria volontà, non vi saranno vincoli sia in merito alla decisione di destinazione del TFR alla previdenza complementare o sul suo mantenimento in azienda, sia relativamente alla scelta circa lo strumento previdenziale da adottare.

**Lavoratori già assunti precedentemente alla data del 28 Aprile 1993 ed iscritti a forme pensionistiche complementari:**

*salvo una diversa ed esplicita volontà espressa,* tutto il TFR maturando confluirà ai Fondi di rispettiva iscrizione.

Il lavoratore potrà decidere di lasciare l'accantonamento annuale in azienda.

Questa scelta dovrà essere comunicata entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo (1/1/2006), oppure entro sei mesi dall'assunzione (se successiva).

La scelta di mantenere il TFR in Azienda non sarà definitiva.

Il lavoratore potrà ripensarci in qualsiasi momento, revocare tale scelta e decidere di conferire gli accantonamenti alla forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta.

**Lavoratori già assunti precedentemente alla data del 28 Aprile 1993 e non iscritti a forme pensionistiche complementari:**

per questi lavoratori è consentito scegliere, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo (1/1/2006) se mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, nella misura non inferiore al 50%, con possibilità di incrementi successivi, a una forma pensionistica complementare; nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, scatterà il silenzio assenso, il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, salvo che sia intervenuto un diverso accordo aziendale tra le parti.

## IL TFR AI FONDI PENSIONI?

### Perché SI

-perché se il fondo è gestito correttamente il rendimento finale sarà probabilmente più alto (in base alle scelte di investimento del gestore e dall'andamento dei mercati);

- perché si realizza un risparmio "forzoso" a scopo previdenziale, soprattutto se unito alla contribuzione datoriale e a quella personale;

- perché se non ci sono necessità di liquidità nel breve periodo, è più remunerativo destinare il TFR a impieghi di medio-lungo periodo.

### Perché NO

- perché il TFR garantisce comunque un rendimento minimo (rivalutazione annuale dell'1,5% in misura fissa + il 75% dell'aumento del costo della vita) accertato dall'ISTAT (indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati), il fondo pensione teoricamente no;

- perché il TFR viene liquidato tutto sotto forma di capitale al momento della cessazione del rapporto di lavoro, mentre il trattamento pensionistico (prestazione) viene erogato in gran parte sotto forma di rendita quando l'iscritto raggiungerà i requisiti pensionistici A.G.O.(**ad eccezione dei "vecchi iscritti" ai quali viene liquidata l'intera posizione previdenziale**);

-perché chi ha già maturato 8 anni di anzianità può ottenere, dal datore di lavoro, un'anticipazione sul TFR, mentre per avere la stessa cosa da un fondo pensioni al quale aderisce **oggi**, deve attendere ancora 8 anni e l'importo concedibile non può essere pari alla complessiva posizione individuale maturata tempo per tempo.