Previdenza complementare: cosa c'è di nuovo?

A cura di Silvin Pashaj e Maria Elisa Scipioni

La Legge di stabilità 2015 ha introdotto molte novità in ambito pensionistico. Le più rilevanti riguardano la previdenza complementare. Così dopo anni di silenzio sul tema, se n'è tornato a discutere. All'apparenza sono stati emanati alcuni provvedimenti utili a risolvere il momento storico ed economico difficile, e di conseguente scarsa liquidità, delle famiglie italiane. Ma saranno poi misure veramente utili in questa direzione? O forse, cercando di risolvere un'ansia più che un reale problema immediato, non rischiano di rivelarsi un boomerang soprattutto per il futuro sereno in pensione? Di certo questi provvedimenti non aiutano il già stentato e, di fatto, mai avvenuto decollo della previdenza complementare. Che, lo ricordiamo e l'abbiamo più volte ribadito, ha un contenuto sociale importante proprio e in particolare per le giovani generazioni.

Ecco di seguito un quadro sintetico delle novità introdotte:

1. dal primo marzo 2015 i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano un rapporto di lavoro in essere da almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro possono ottenere il TFR maturando in busta paga ogni mese, fino al 30 giugno 2018. Una volta effettuata, la scelta è irrevocabile. Il TFR erogato è soggettato a tassazione ordinaria Irpef (comma 26, art. 1, L. 190/2014);
2. la tassazione sui rendimenti dei fondi pensione è salita retroattivamente al 20%. Per la parte investita in titoli di Stato, resta ferma l'aliquota del 12,5% (commi 621 e seguenti, art. 1, L. 190/2014);
3. le rivalutazioni del TFR lasciato in azienda decorrenti dal primo gennaio 2015 sono tassate al 17% (commi 623 e 625, art. 1, L. 190/2014).

Tra gli obiettivi della legge n. 190/2014, pubblicata sulla G.U. del 29 dicembre 2014, vi è quello di accrescere i consumi, permettendo ai lavoratori che optano di aderire all'*opzione TFR in busta paga* di avere a disposizione più liquidità nelle proprie tasche e favorire così la ripresa dell'economia reale italiana. Ciò che però non si è valutato attentamente, è l'impatto che tale scelta ha per i lavoratori che hanno deciso di lasciare il proprio trattamento di fine rapporto in azienda o sui futuri assegni pensionistici dei soggetti che si sono iscritti alla previdenza complementare. Va infatti precisato che possono aderire all'opzione, non solo i lavoratori il cui TFR maturando rimane in azienda, ma anche coloro che hanno in passato già deciso di aderire a un Fondo Pensione (scelta irrevocabile, una volta!), aperto o negoziale che sia. Di fatto, l'adesione all'opzione non comporta l'uscita dalla previdenza complementare, ma la sospensione del versamento del TFR al fondo pensione, il quale continuerà a essere finanziato dal contributo soggettivo e, ove previsto, del datore di lavoro e non preclude la possibilità di nuove adesioni. La scelta va operata tenendo inoltre conto della diversa tassazione applicata. Il TFR erogato in busta paga, la Qu.I.R. – quota maturanda del trattamento di fine rapporto

come parte integrativa della retribuzione, sarà tassata in base alla disciplina vigente sulle imposte sui redditi con un'aliquota minima del 23% contro il ventaglio di aliquote dal 15% al 9% applicate alle prestazioni in rendita o in capitale erogate dal fondo pensione (aliquota fissa del 23% in caso di anticipazioni per acquisto o ristrutturazione della prima casa, anticipazioni per altre esigenze e ai riscatti c.d. atipici).
Prima di entrare nel vivo della riforma e capire cosa significhi compiere una scelta e quale sia l'impatto che questa ha sulle disponibilità economiche, presenti e future, di tutti quei lavoratori che decidono di pronunciarsi in merito, cerchiamo di conoscere meglio di cosa stiamo parlando.

Cos'è il TFR?

Il TFR, più comunemente conosciuto come liquidazione o buonuscita, è un istituto previdenziale a garanzia dei lavoratori.
Si tratta della somma di denaro che al termine della cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa essa avvenga, il datore di lavoro corrisponde al lavoratore.

Esso matura durante lo svolgimento del rapporto ed è costituito dalla somma di accantonamenti annui di una quota di retribuzione rivalutata periodicamente. È possibile tuttavia richiedere un'anticipazione del TFR maturato una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, purché si siano maturati almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro. L'anticipazione deve essere contenuta nei limiti del 70% del trattamento spettante nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta; quest'ultima deve essere inoltrata per cause espressamente previste dalla legge. La quota di TFR accantonata annualmente è pari al 6,91% della retribuzione utile. Tale quota corrisponde alla retribuzione annua divisa per 13,5 (si tenga inoltre conto che lo 0,5% è destinato all'INPS come contributo per le prestazioni pensionistiche).

Articolo 2120 del Codice Civile e Legge 297/1982
Il TFR (Trattamento di fine rapporto) è la somma che compete al lavoratore dipendente alla cessazione del rapporto di lavoro. Tale trattamento deve essere erogato al lavoratore in ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro. Ai sensi dell'art. 2 della L. 297/1982 nel caso di fallimento o insolvenza dell'azienda, nei confronti del lavoratore subentra il Fondo di garanzia istituito c/o l'INPS.

Le somme accantonate come TFR sono indicizzate (ergo rivalutate) al 31 dicembre in base a un tasso di interesse fisso dell'1,5% maggiorato del 75% dell'incremento dell'indice dei prezzi al consumo Istat.
Per comprendere quest'ultimo passaggio facciamo un esempio concreto: per il mese di dicembre 2014, l'indice dei prezzi al consumo è stato pari a 107,00 punti, lo stesso di dicembre 2013. Pertanto, la differenza percentuale rispetto a tale mese, su cui si calcola il 75%, è zero. Ciò sta a significare che per i rapporti di lavoro cessati tra il 15/12/2014 e il 14/01/2015, il coefficiente di rivalutazione del montante accumulato al 31/12/2013 è pari a 1,50%.
Sulle rivalutazioni di TFR decorrenti dal primo gennaio 2015 si applica un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi del 17%. Prima dell'entrata in vigore della nuova manovra finanziaria, tale imposta era dovuta nella misura dell'11%. Il versamento spetta al datore di lavoro.
Nello specifico, il TFR mantenuto in azienda è soggetto a tassazione separata, effettuata dal sostituto d'imposta nel seguente modo descritto. Occorre però prima operare una distinzione tra il TFR maturato fino al 31 dicembre 2000 e quello maturato successivamente:

- *TFR maturato fino al 31 dicembre 2000*: la base imponibile è costituita dalle quote di TFR e dalla rivalutazione monetaria annuale delle somme accantonate, nonché dalle quote di TFR eventualmente già erogate a titolo di anticipazione, acconto, saldo. Alla base imponibile così calcolata deve essere poi sottratta una franchigia pari a 309,87 per ogni anno di lavoro.
- *TFR maturato dal primo gennaio 2001*: la base imponibile è costituita solo dalle quote di TFR, con esclusione della rivalutazione monetaria assoggettata all'imposta sostitutiva. In questo caso, non sarà applicata la franchigia.

Tassazione	Fino al 31.12.2000	Dall' 1.01.2001
Modalità di tassazione	**Intero TFR** (accantonamento + rivalutazione) assoggettato a tassazione separata al momento della liquidazione	**Rendimenti**: assoggettati annualmente a imposta sostitutiva dell'17%;
		Accantonamenti: assoggettati a tassazione separata al momento della liquidazione
Base imponibile	TFR – (309,87 X n. anni)	TFR - rivalutazioni
RR* per aliquota di tassazione	TFR X 12/anni lavoro	(TFR – rivalutazioni) X 12/anni lavoro

** Con conguaglio fiscale (Agenzia entrate), con applicazione di una aliquota pari alla media delle aliquote medie ultimi 5 anni precedenti l'erogazione del TFR*

Le aliquote applicate alle basi imponibili così definite, devono essere calcolate su un reddito teorico di riferimento. L'imposta si ottiene applicando a tale reddito le aliquote Irpef per scaglioni di reddito vigenti nell'anno in cui è maturato il diritto alla percezione del TFR, indipendentemente dalla materiale erogazione dello stesso.
L'imposta sarà riliquidata dagli uffici finanziari entro il terzo anno dalla dichiarazione del datore di lavoro, in base a un'aliquota media di tassazione, applicata alle retribuzioni dei 5 anni precedenti a quello di percezione del TFR.

Il TFR: dove lo metto?

Alla luce dell'entrata in vigore della Legge di stabilità 2015, sono quindi tre le possibili soluzioni di destinazione del TFR dei lavoratori dipendenti:

1. mantenere il TFR in azienda, nelle modalità descritte nel punto precedente;[1]
2. destinarlo a forme pensionistiche di previdenza complementare;
3. decidere di aderire all'opzione TFR in busta paga, per il momento in via sperimentale dal primo marzo 2015 al 30 giugno 2018.

Il TFR dei lavoratori dipendenti costituisce una delle fonti di finanziamento della previdenza complementare, insieme al contributo soggettivo e, ove previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, al contributo del proprio datore di lavoro. Entro sei mesi dall'assunzione, ogni lavoratore è chiamato a scegliere se destinare il proprio TFR alla previdenza integrativa oppure mantenerlo in azienda. Nel caso in cui non vi sia manifestazione esplicita in merito, il TFR sarà conferito tacitamente al fondo pensione previsto dal contratto di lavoro. La scelta di aderire alla previdenza complementare è irreversibile.
Ciò che da sempre ha caratterizzato quest'ultima è il regime fiscale maggiormente favorevole a essa applicato. Di fatto, nelle tre fasi di partecipazione a una qualunque forma di previdenza integrativa è possibile distinguere altrettante fasi di fiscalità del risparmio pensionistico volontario:

- deduzione dei contributi: i contributi versati sono deducibili dal reddito complessivo nel limite massimo definito per legge di 5.164,57 euro. Si tratta però di un'esenzione temporanea dalla tassazione dell'iscritto poiché su quelle stesse somme dedotte l'imposizione è rinviata al momento dell'erogazione delle prestazioni;
- tassazione dei rendimenti: la Legge di stabilità 2015 ha comportato un aumento dell'imposta sostitutiva dall'11,5% al 20% sul risultato di gestione dei fondi di previdenza integrativa; la tassazione effettiva dei redditi riferibili ai titoli pubblici italiani ed esteri equiparati resterà al 12,5%. È previsto inoltre un credito d'imposta pari al 9% del risultato maturato, al netto dell'imposta sostitutiva dovuta, a condizione che un ammontare del fondo corrispondente al risultato netto maturato sia investito in attività di carattere finanziario a medio o lungo termine;
- tassazione delle prestazioni: alle prestazioni pensionistiche in capitale e a quelle erogate in forma di rendita si applica una ritenuta

1. Per le aziende con almeno 50 dipendenti il TFR viene comunque già versato al Fondo Tesoreria dello Stato istituito presso l'INPS (Rif. Lgs. 296/2006).

alla fonte a titolo di imposta con aliquota del 15%, aliquota ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari i quali l'aderente non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. Lo stesso regime fiscale si applica anche alle anticipazioni per spese sanitarie, ai riscatti c.d. tipici, nonché ai riscatti parziali o totali e ai riscatti per premorienza.

A differenza del TFR lasciato in azienda, la partecipazione a un piano di previdenza complementare lascia all'iscritto un insieme di scelte i cui effetti sulla prestazione finale sono particolarmente significativi: quanto contribuire al piano, scegliere il profilo di investimento più coerente rispetto alle proprie caratteristiche e alle propensioni personali, scegliere una modalità di fruizione della prestazione pensionistica, rendita oppure capitale.
Con l'opzione TFR in busta paga vengono meno le scelte operate al momento dell'adesione alla previdenza complementare. Si rinuncia per 3 anni e 4 mesi (1 marzo 2015-30 giugno 2018) ai rendimenti, riferibili alla quota di TFR investita, eventualmente maturati, con la conseguente riduzione del montante accumulato e delle prestazioni del fondo pensione. Si stima che il taglio sull'assegno pensionistico futuro può andare dal 10 al 30% in meno. Riduzione altrettanto significativa si ha sulla prestazioni erogate in caso di TFR mantenuto in azienda.
Anche se l'aliquota di tassazione sui rendimenti maturati dai fondi pensione è stata fissata retroattivamente al 20%, e per la parte investita in titoli di Stato al 12,5%, secondo quanto previsto da Mefop, la società del Ministero dell'economia e delle finanze che si occupa dello sviluppo del mercato dei fondi pensione, considerando l'attuale composizione del portafogli dei fondi, l'aliquota effettiva può essere stimata in circa il 15,5%. Quindi rimane comunque il trattamento di maggior favore.
Inoltre, viene a mutare la natura previdenziale dell'emolumento che rientrerà nella retribuzione corrente e come tale assoggettato a tassazione ordinaria: maggiore Isee, maggiori tasse e servizi sociali meno convenienti.
Tutte queste considerazioni pocanzi esposte tentano di fare chiarezza in un quadro normativo decisamente complicato e articolato. Farraginoso a tal punto da rendere quasi incomprensibile la scelta possibile. Soprattutto aver chiara la visione d'insieme di tutti gli effetti correlati che le varie tipologie di destinazione possono avere sulla redditività del TFR. Perché la scelta di lasciare il TFR in azienda può apparire più "sicura", con rendimenti più certi. Peccato che non sia esattamente così. Le linee apposite di gestione del TFR messe a disposizione dai fondi pensione hanno negli ultimi anni performato molto di più del rendimento stesso del TFR lasciato in azienda,[2] con una dose di rischio pressoché uguale, se non in alcuni casi inferiore. Non considerando poi che il differenziale di tassazione tra le due forme di investimento, tassazione separata contro tassazione con aliquota fissa, può generare differenziali di tassazione sul montante maturato anche del 20% in meno a favore dei fondi pensione, con una aliquota di tassazione come sappiamo ben più favorevole. Tutto ciò, ora complicato da questa nuova e ultima opzione, che genera potenzialmente sì liquidità immediata per milioni di famiglie italiane, ma con quale prezzo?
Nei nostri appuntamenti costanti su queste pagine abbiamo da sempre sottolineato l'importanza

2. Rendimento medio delle linee TFR nel 2014 7%, rendimento del TFR in azienda 1,5%. Fonte il sole 24 ore.

	Tassazione redimenti	Tassazione montante
Tfr in busta paga	Si rinuncia ai rendimenti	Tassazione ordinaria (minimo 23%, fino a € 15mila)
Tfr in azienda	17% anno per anno	Tassazione separata (generalmente minimo 23%)
Tfr nel Fondo pensione	20% anno per anno*	Tassazione sostitutiva (15-9%; 23%)

** Poiché la componente dei rendimenti relativa ai titoli di stato è tassata al 12,5%, considerata l'attuale composizione del portafogli dei Fondi pensione, l'aliquota effettiva può essere stimata in circa il 15,5%. Va considerato anche il possibile impatto del credito di imposta per gli investimenti in economia reale.*

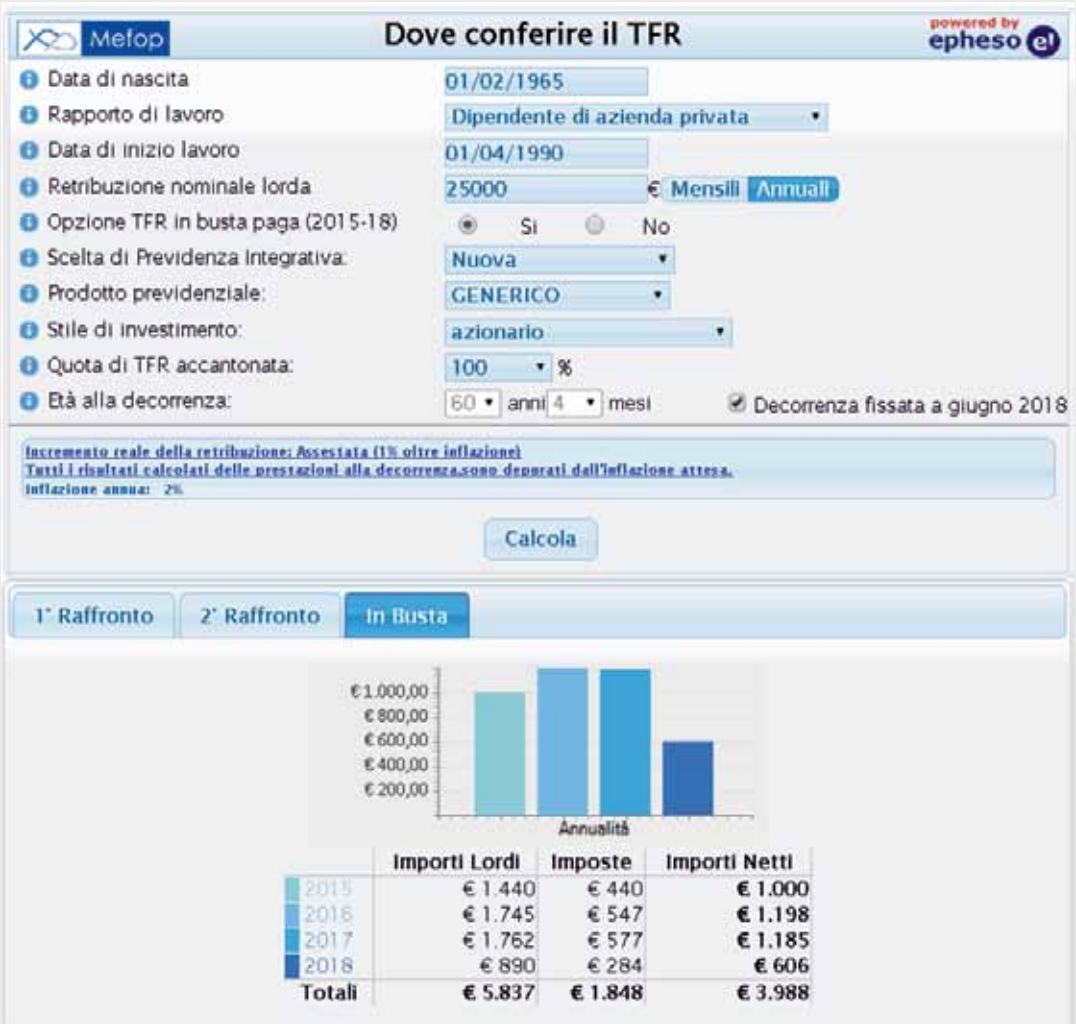
delle pensioni integrative, soprattutto in una fase di crescente incertezza come quella che sta attraversando il nostro Paese, e non solo in ambito pensionistico. Scegliere di avere il trattamento di fine rapporto mensilmente in busta può compromettere un futuro già difficile e variabile.
Occorre effettuare quindi attente valutazioni che prendano in considerazione le penalizzazioni e i vantaggi di compiere una scelta piuttosto che un'altra. Epheso ha realizzato un'apposita calcolatrice che pone a confronto scenari alternativi nell'ottica di guidare i lavoratori in una valutazione più attenta e razionale, evitando di cadere nella tentazione di preferire "*più soldi*" in tasca oggi, contro un futuro più misero domani.

Prendere coscienza delle conseguenze delle proprie scelte, tanto più se irreversibili, necessita quindi del supporto di strumenti in grado di cogliere nel breve e medio-lungo termine le differenze dettate dall'applicazione di discipline normative e fiscali eterogenee e alquanto complesse. A tal proposito rimandiamo al prossimo appuntamento la trattazione di esempi tipo, attraverso i quali quantificare tali effetti.

Articolo a cura di:

epheso

***Strumenti e Metodi per la Consulenza nel Mercato Assicurativo – Previdenziale – Finanziario* www.epheso.it**



I calcoli dalla presente calcolatrice sono da ritenersi puramente indicativi e non implicano garanzia sui risultati prodotti. Essi fanno riferimento, per quanto di competenza, alla normativa fiscale vigente. La stima delle prestazioni attese viene effettuata ai fini di analisi comparativa dei risultati maturati alla decorrenza scelta dall'utente. Si sottolinea che per ottenere effettivamente le prestazioni pensionistiche della previdenza complementare esse sono vincolate dal compimento dell'età di pensione pubblica, come d'altra parte il TFR maturato in azienda può essere liquidato in presenza di interruzione del rapporto di lavoro. Non è obiettivo del presente calcolo analizzare i requisiti effettivi di concessione di tali prestazioni ma solo la stima degli importi pro tempore maturati.