

# La scelta di destinazione del TFR

## La previdenza complementare e il nuovo modulo TFR2

di **Francesco Saverio Sulpasso**

Tutti i lavoratori, dal momento in cui danno inizio ad un nuovo rapporto di lavoro, hanno l'obbligo di decidere come destinare la maturazione del proprio trattamento di fine rapporto (TFR) nel corso della propria vita lavorativa.

Questo istituto rientra nella categoria della retribuzione differita, cioè di quella parte di retribuzione che viene erogata solo alla fine del rapporto di lavoro.

Detto ciò, la legge stabilisce che il lavoratore, per poter scegliere come destinare il suo TFR maturando, deve necessariamente compilare e firmare un modulo da consegnare al datore di lavoro entro il termine di 6 mesi dall'assunzione.

### Modello TFR2

Il modello in questione è il modello TFR2, il quale fino ad aprile scorso, permetteva al lavoratore solo due possibilità di scelta: la prima, quella di destinare il TFR "in azienda" secondo quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile, cioè sotto la custodia del datore di lavoro, nonché a disposizione del lavoratore.

Quest'ultimo, infatti, con questo tipo di scelta, è sicuro di ottenere la liquidazione del trattamento di fine rapporto alla cessazione del rapporto di lavoro, mantenendo anche la facoltà di richiedere anticipa-

zioni di esso, in casi specifici determinati dal contratto collettivo applicato.

La seconda possibilità di scelta era quella di decidere di destinare tutto il TFR maturato ad un fondo di previdenza complementare, permettendo al lavoratore di accantonare questa forma di retribuzione differita in un fondo di investimento esterno all'azienda, il quale ha come scopo la liquidazione economica solo al raggiungimento della pensione, migliorando di fatto il trattamento pensionistico. La scelta di destinazione del TFR permette tutt'ora di decidere queste due tipologie di accantonamento, con l'aggiunta di una terza opzione della quale parleremo di seguito. Per effettuare questa scelta rimane sempre il termine di 6 mesi che decorrono dal giorno dell'assunzione.

Se il lavoratore non effettua questa scelta, il TFR viene destinato al fondo di previdenza complementare determinato dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro in essere. Una volta configurata questa situazione, la modalità di accantonamento non sarà più modificabile.



Pertanto, risulta evidente l'**importanza di effettuare la scelta di destinazione del proprio trattamento di fine rapporto**.

### Previdenza complementare

La previdenza complementare è stata protagonista di una grande diffusione, favorita dalla nascita di numerosi fondi specifici, creati da istituti finanziari, bancari ed assicurativi.

Procediamo ad effettuare un'analisi di quali potrebbero essere oggi le conseguenze di una scelta di destinazione del TFR ad un fondo di previdenza complementare.

Per prima cosa va sottolineato il fatto che tutti i lavoratori, che possiedono un TFR già maturato, possono scegliere di destinarlo ad un fondo di previdenza complementare, mantenendo quanto già maturato in azienda.

Altra considerazione che va effettuata riguarda la tutela dei fondi accantonati.

**Il fondo di previdenza complementare è garantito**, ciò significa che **i fondi in questione non possono fallire** (le aziende sì, e l'accesso al fondo di garanzia Inps a volte comporta mesi di attesa). Ciò garantisce al lavoratore di non perdere quanto maturato nel corso della sua carriera lavorativa.

Proseguendo con l'analisi è necessario chiarire che i fondi destinati alla previdenza complementare sono al giorno d'oggi sempre a disposizione del lavoratore, regolamentano la facoltà del lavoratore di chiedere anticipazioni del TFR per motivi specificamente previsti da ciascun regolamento.

Altro aspetto che non bisogna sottovalutare è quello fiscale.

L'accantonamento del proprio TFR al fondo di previdenza complementare è più vantaggioso dal punto di vista fiscale rispetto all'accantonamento in azienda, dato che al momento della liquidazione, o dell'erogazione pensionistica, viene applicata un'aliquo-

ta fiscale decisamente inferiore a quella applicabile al TFR erogato dal datore di lavoro. Quest'ultimo, infatti, subisce una tassazione minima del 23%, mentre sui fondi liquidati dal fondo di previdenza complementare viene applicata l'aliquota massima del 15% che ogni anno successivo all'adesione viene ridotta dello 0,30%. Inoltre, il fondo di previdenza complementare garantisce sempre una maturazione in termini di interessi più favorevoli rispetto all'accantonamento in azienda.

A partire dal 19.04.2018, in seguito all'entrata in vigore del Decreto del 2.03.2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la tipologia di destinazione del TFR è cambiata.

### La terza opzione

Da questo momento, infatti, il nuovo modulo TFR2 permette al lavoratore di scegliere una terza opzione, cioè quella di destinare alla previdenza complementare solo una percentuale del proprio TFR, lasciando la restante parte "in azienda" secondo quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile.

Per concludere, è necessario evidenziare la facoltà in capo al lavoratore di versare al fondo di previdenza complementare anche contributi volontari, oltre al TFR maturato.

Questi contributi volontari possono essere dedotti in sede di dichiarazione dei redditi, riducendo la base di calcolo delle imposte sui redditi, creando quindi un ulteriore vantaggio fiscale.

Al giorno d'oggi, quindi, vale la pena informarsi su quanto propone il mercato in merito ai fondi di previdenza complementare, essendo molto interessanti i vantaggi proposti da questo settore.

