



copma

SERVICE TEAM

notizie

26

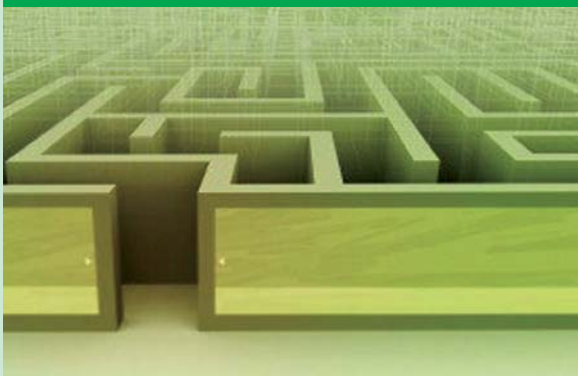
ANNO XII / NUMERO 1 / Marzo 2007

Notiziario della Copma s.r.l.
v.le Veneziani 32 Ferrara tel. 0532/970611
stampato su carta ecologica
dalla litografia Sate Ferrara

Alberto Rodolfi

Nel precedente numero di Copma Notizie, ho trattato l'argomento relativo alle norme che introducono sistema di "previdenza integrativa", attraverso l'impiego del TFR destinato non più a liquidare quella parte di retribuzione accantonata nel corso del rapporto lavorativo, bensì a costituire un fondo in grado di erogare una rendita una volta raggiunte le condizioni utili al pensionamento. Credo sia chiaro a tutti la sostanza vera di questa riforma e se qualcuno ancora no lo avesse capito, deve sapere che, in pratica, la parte di retribuzione, fino al 31/12/2006 maturata ed erogata alla fine del rapporto di lavoro, il così detto TFR, sparisce se il lavoratore opterà per la destinazione del TFR al fondo previdenziale, dal quale lo stesso

TFR ISTRUZIONI PER L'USO



lavoratore percepirà una rendita vitalizia, una volta maturate le condizioni stabilite per il pensionamento. Nel precedente numero di Copma Notizie diedi una errata informazione indicando, come unica ed obbligatoria possibilità per i lavoratori di aziende con 50 dipendenti ed oltre, quella di destinare al Fondo di Previdenza Integrativa, il TFR maturando dal 01/01/2007 in poi. Mi scuso per aver fornito un'informazione completamente errata e preciso che nel caso in cui un lavoratore non intendesse destinare al fondo di previdenza il proprio TFR che maturerà dal 01/01/2007, ne ha la facoltà scegliendo di lasciarlo presso la propria azienda e nulla si

modificherà rispetto al Trattamento di Fine Rapporto nei termini da tempo in vigore. Però è altrettanto vero che l'attuale sistema pensionistico, oltre a richiedere molti più anni di lavoro, non garantirà nemmeno una pensione sufficiente al sostentamento del lavoratore che dopo 40 anni di lavoro, andrà in riposo. Per avere un riferimento pratico e tentare di capire quanto potrà essere la pensione erogata dall'INPS ad un lavoratore dopo 40 anni di lavoro (perdonate il calcolo un po' semplicistico ma sufficientemente reale), si può prendere come riferimento il 48% dell'ultima retribuzione percepita. Pertanto, nell'ipotesi di una retribuzione mensile di Euro 1.200,00, l'INPS erogherà Euro 576,00 per 13 mensilità all'anno. È facile capire che non è possibile vivere con tanto poco ed è indispensabile provvedere per tempo al fine di evitare il verificarsi di queste eventuali e future difficoltà. Per queste ragioni è stata istituita la "previdenza integrativa". Se si prevedono future difficoltà per coloro che fra 10 o 15 anni andranno in pensione mentre l'introduzione della Previdenza Integrativa ha lo scopo di sollevare buona parte di tali possibili difficoltà, avrei poco da ridire. Viceversa, non posso non rilevare che si tendono a sottacere due elementi che a mio avviso sono tutt'altro che trascurabili. Il primo di questi, è la ragione per cui l'INPS si è trovata in difficoltà ad erogare pensioni decenti ai lavoratori dipendenti, i quali, più d'ogni altro soggetto, hanno versato a favore del sistema previdenziale pubblico, contributi in misura molto consistente. Di questo ho già detto nel numero precedente e non mi dilungo oltre. In secondo luogo, nulla si dice del fatto che il lavoratore dipendente e la propria azienda, per tutta la vita lavorativa, continueranno a versare all'INPS, gli stessi contributi previdenziali che versavano anche prima dell'istituzione della "Previdenza Integrativa".

(segue in seconda)

(continua dalla prima)

Per chi non ne fosse al corrente, preciso che i contributi previdenziali versati all'INPS sulla posizione di ciascun lavoratore, corrispondono alla percentuale del **33% calcolata sulla retribuzione lorda**, di cui il 23,81% a carico dell'azienda ed il 9,19% a carico del lavoratore. Per fare un'esempio e rendere più concreta l'idea dell'entità di danaro versato all'INPS per far fronte alla previdenza pensionistica di un lavoratore dipendente con reddito lordo annuo di Euro 25.000,00, ipotizzando fissa detta retribuzione per un periodo di 40 anni, supponendo una rivalutazione costante pari al 3,00%, l'ammontare complessivo di quanto si arriverebbe a costituire per far fronte alla previdenza di detto lavoratore, arriverebbe alla cospicua cifra di **Euro 662.060,39. A fronte di questi valori, io continuo a chiedermi se proprio debba essere indispensabile integrare ulteriormente la previdenza, sottraendo di fatto al lavoratore dipendente quella parte di retribuzione erogata allo stesso sotto forma di TFR. Il valore di 662.060,39 Euro, tenuto conto dell'ulteriore rivalutazione applicabile dal momento in cui il lavoratore andrà in pensione (65 anni), ipotizzando una pensione pari a Euro 20.000,00 all'anno, non si esaurirebbe mai neppure qualora quel lavoratore avesse la fortuna**

di vivere oltre 100 anni. Qualche cosa non quadra e vorrei tanto che venissero date spiegazioni attendibili da parte di chi gestisce la previdenza pubblica nell'ambito dell'INPS.

Non voglio dilungarmi oltre in considerazioni e valutazioni che tra l'altro ho già avuto modo di fare assieme alle Socie ed ai Soci della cooperativa di cui sono parte, nell'unico intendimento di mantenere e sviluppare quel necessario senso critico che ci può consentire di costruire il nostro futuro con la dovuta cognizione delle cose.

Allo stato delle cose dobbiamo essere realisti e sappiamo che vi è un sistema che è stato avviato con il consenso ed il sostegno di tutte le parti sociali ed istituzionali in causa ed anche se io ritengo che manchi la reale consapevolezza da parte dei più diretti interessati nei confronti dei quale molti aspetti sono stati celati, per ora dobbiamo cercare di capire quale strada risulta per noi la più conveniente. Spero solo che vi possa essere un secondo tempo dove il tutto, sulla spinta di una consapevole partecipazione democratica, porti a ricostituire un reale sistema di rappresentanza in grado di ricondurre ogni cosa in un corretto ambito di giustizia ed equità che ora mi è difficile riconoscere come tale. Detto ciò, nell'intendimento di dare risposta a coloro che ancora si stanno chiedendo quale scelta dover fare nel dare destinazione al proprio TFR che maturerà dal

01/01/2007 in poi, cercherò di fornire alcune proiezioni su alcuni casi che a mio avviso possono servire per acquisire una maggior cognizione circa la scelta da fare.

Non sarà un compito facile in quanto sono innumerevoli le casistiche che dovremmo prendere in considerazione, a partire da coloro i quali cominciano solo ora la loro vita lavorativa, per arrivare a coloro che tra pochi anni (vogliono Dio ed i governanti), potranno andare in pensione.

Di fatto, non ho visto o sentito nessuno che sia intervenuto fornendo esempi e calcoli in base ai quali poter capire, anche, solo a grandi linee, quale pensione ci si possa aspettare dopo una vita di lavoro e versando quanto. Spero che il lettore mi perdoni l'eventuale errore che potrebbe rendere eventualmente imperfetta ma sicuramente non del tutto errata, l'elaborazione in cui mi sono impegnato, sulla base delle informazioni acquisite in materia.

Non potendo trattare in un unico momento tutte le varie casistiche, ritengo utile esaminare il caso di un lavoratore di primo ingresso rispetto al quale ipotizziamo una ininterrotta vita lavorativa della durata di 40anni. Analizzeremo questo caso, nelle due ipotesi di lavoratore uomo e di lavoratrice donna che cominciano la loro attività lavorativa entrambi all'età di anni 26.

Condizioni poste come ipotesi base per un calcolo semplificato utile a capire le differenze ed i vantaggi tra:

- 1) *destinazione del TFR ad un fondo di previdenza integrativa*
- 2) *mantenimento del TFR in azienda al fine di poterlo incassare al termine del rapporto di lavoro*

Età inizio attività lavorativa	Anni 26
Età fine attività lavorativa	Anni 65
Periodo lavorativo e contributivo	Anni 40
Retribuzione lorda annua	Euro 14.000,00, costanti per 40 anni
Valore di TFR annuo	Euro 1.000,00, costanti per 40 anni
Contribuzione a carico dell'azienda	1% della retribuzione lorda, costanti per 40 anni
Indice inflazione annua	2% costanti per 40 anni
Rivalutazione annua TFR	3% costanti per 40 anni
Rivalutazione del fondo accumulato	3% costanti per 40 anni
Rendita finanziaria netta sul TFR riscattato	3% costanti per 40 anni

Destinazione del TFR ad un fondo di previdenza integrativa

Anni	Età	TFR annuo	Valore del TFR Progressivo Rivalutato	Contributo a carico Azienda 1%
1	26	Euro 1.000,00	Euro 1.140,00	Euro 140,00
2	27	Euro 1.000,00	Euro 2.314,20	Euro 140,00
3	28	Euro 1.000,00	Euro 3.523,63	Euro 140,00
4	29	Euro 1.000,00	Euro 4.769,33	Euro 140,00
5	30	Euro 1.000,00	Euro 6.052,41	Euro 140,00
34	59	Euro 1.000,00	Euro 65.812,40	Euro 140,00
35	60	Euro 1.000,00	Euro 68.926,77	Euro 140,00
36	61	Euro 1.000,00	Euro 72.134,58	Euro 140,00
37	62	Euro 1.000,00	Euro 75.438,61	Euro 140,00
38	63	Euro 1.000,00	Euro 78.841,77	Euro 140,00
39	64	Euro 1.000,00	Euro 82.347,03	Euro 140,00
40	65	Euro 1.000,00	Euro 85.957,44	Euro 140,00
				Euro 5.600,00

Il calcolo effettuato ci porta al risultato che riassumiamo nella seguente tabella:

Valore lordo accumulato sul fondo di previdenza integrativa e rivalutato al 3% annuo	Euro 85.957,44
Contributo versato dall'azienda a favore del lavoratore e rivalutato al 3% annuo: Euro 10,556,18 (già compresi nel valore lordo di Euro 85,957,44)	Euro 10.556,18

L'informazione che ancora non ho avuto modo di vedere fornita da nessuno ma che reputo molto importante per i diretti interessati, risponde alla domanda che quasi tutti si pongono per sapere quanto sarà la rendita vitalizia promessa dal fondo di previdenza integrativa.

Ricordiamo ancora che il nostro esempio è riferito ad un lavoratore dipendente che:

- 1) **trattasi di uomo;**
- 2) che comincerà a lavorare all'età di 26 anni;
- 3) percepirà costantemente un modesto salario di € 14.000,00 lordi all'anno;
- 4) andrà in pensione a 65 anni di età;
- 5) andrà in pensione dopo 40 anni di ininterrotto lavoro;

6) per il caso in esame, avrà optato per la destinazione del proprio TFR al fondo di previdenza integrativa.

In questo specifico caso, dividendo il valore lordo accumulato sul fondo di previdenza integrativa, da noi prima calcolato come sopra in € 85.957,44 per il divisore di 14,8845 otterremo il valore di **€ 5.774,96 che corrisponde alla rendita vitalizia annua** erogabile dal fondo al lordo delle imposte. È importante sapere che su detta rendita vitalizia graverà un'imposta agevolata variabile da un massimo del 15% a scalare dello 0,30 ogni anno d'adesione al fondo oltre i 15, sino ad arrivare al valore minimo del 9% come nel caso ipotetico da noi preso in esame.

Pertanto, in questo nostro

caso, la rendita vitalizia che il nostro ipotetico lavoratore potrà sperare di percepire, corrisponderà a **€ 5.255,22 annui al netto delle imposte**, che rapportati a 12 mensilità costituiranno una **rendita mensile pari a € 437,93.**



Mantenimento del TFR in azienda al fine di poterlo incassare al termine del rapporto di lavoro

In questa diversa ipotesi, il lavoratore avente le stesse caratteristiche del caso precedente, non potrà beneficiare del contributo versato dall'azienda e non beneficerà di alcuna detrazione o agevolazione fiscale.

Tenendo conto di ciò, arriviamo a calcolare il risultato che riassumiamo nella seguente tabella:

Valore TFR accumulato e rivalutato, al lordo delle imposte	Euro 75.401,26
Contributi integrativi: nessuno	—

Considerando ora l'incidenza fiscale del 23% gravante sul valore di quanto andrà a percepire il lavoratore al momento in cui incasserà il valore del TFR accumulato e rivalutato, il valore di € 75.401,26 si ridurrà ad **€ 58.058,97 al netto delle imposte.**



Ipotizzando una rivalutazione del 3% annua e l'utilizzo del fondo per **€ 5.255,22 ogni anno, corrispondente allo stesso importo di rendita vitalizia che nell'ipotesi precedente veniva erogata al lavoratore che aveva optato per il fondo di previdenza integrativa, l'importo di € 58.058,97, si esaurirà trascorsi 13 anni a partire dal giorno in cui il lavoratore andrà in pensione.**

Conclusioni

Per un giovane che cominci oggi la propria attività lavorativa, l'analisi fatta mette in evidenza che tra le due

possibili opzioni, **quella più conveniente e razionale dal punto di vista previdenziale, risulta essere quella che opta per la destinazione del TFR al fondo di previdenza integrativa**, soprattutto per il vantaggio fiscale previsto, oltre al beneficio derivante dall'integrazione effettuata dall'azienda.

In caso di morte

Ci si poneva ancora un dubbio considerando l'ipotesi di decesso nelle due possibili condizioni temporali e cioè, la prima durante la vita lavorativa, la seconda una volta entrati ad usufruire della rendita vitalizia. Ebbene, si è verificato che l'art. 11, comma 5 del Dlgs 252/05, stabilisce che gli schemi per l'erogazione delle rendite **“possono”** prevedere, in caso di morte del titolare della prestazione (cioè colui che già è in pensione), la restituzione ai beneficiari dallo stesso indicati, del montante residuo o in alternativa l'erogazione ai medesimi di una rendita calcolata in base al montante residuale. Nel caso, invece, di morte del lavoratore prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica, l'art. 14, comma 3 del Dlgs 252/05, **garantisce in modo**

perentorio che l'intera posizione individuale maturata venga riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. Dall'esame dello Statuto del Fondo Complementare “Cooperlavoro” a cui i soci e/o dipendenti di Copma dovrebbero aderire in mancanza di diversa esplicita loro scelta, **non è prevista la restituzione** ai beneficiari, in caso di morte del titolare della prestazione (cioè di colui che già è in pensione), del montante residuo o in alternativa l'erogazione ai medesimi di una rendita calcolata in base al montante residuale. Rileviamo pertanto che la facoltà concessa dall'art. 11 comma 5 del Dlgs 252/05 non è stata recepita in senso favorevole per il lavoratore che decidesse di aderire al fondo “Cooperlavoro”. Viceversa, lo Statuto di “Cooperlavoro” prevede l'applicazione, d'altronde obbligatoria, dell'art. 14, comma 3 del Dlgs 252/05, il quale garantisce che l'intera posizione individuale maturata venga riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche.

**Caso ipotizzato riferito ad un UOMO lavoratore dipendente
che andrà in pensione a 65 anni di età dopo 40 anni di lavoro**

**Destinazione del TFR al fondo
di previdenza integrativa**

Valore lordo accumulato sul fondo previdenziale
Euro 85.957,44

Aliquota fiscale **9%**

Valore netto del fondo —

Rendita netta annua **Euro 5.255,22**

Rendita netta mensile **Euro 437,93**

Durata della rendita **A vita**

In caso di morte nel corso dell'attività lavorativa:
**l'intera posizione individuale maturata
viene riscattata dagli eredi ovvero dai
diversi beneficiari**

In caso di morte nel corso di erogazione della
rendita da parte del fondo: **il Fondo
Cooperlavoro no prevede la restituzio-
ne ai beneficiari del montante residuo
o in alternativa, erogazione ai medesi-
mi di una rendita calcolata in base
al montante residuale**

**Liquidazione del TFR nel caso
in cui l'interessato abbia optato
per il mantenimento in azienda**

Valore lordo del TFR accumulato
Euro 75.401,26

Aliquota fiscale **23%**

Valore netto del fondo **Euro 58.058,97**

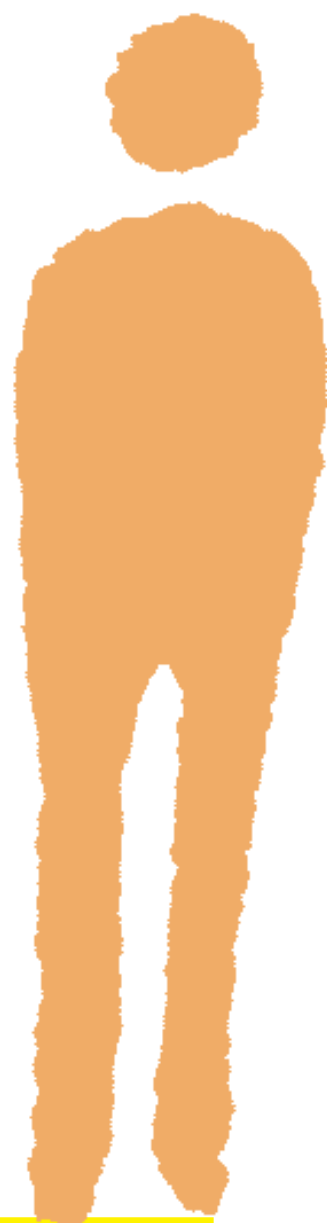
Quota annua di utilizzo **Euro 5.255,22**

Quota netta mensile di utilizzo **Euro 437,93**

Durata del TFR accumulato
**Per un massimo di 13 anni
(da 66 a 79 anni di età)**

In caso di morte nel corso dell'attività lavorativa:
**il TFR maturato viene liquidato
ai legittimi eredi**

In caso di morte nel corso di erogazione della
rendita da parte del fondo: **nulla è dovuto
poiché il TFR è stato percepito al
momento del licenziamento**



Caso ipotizzato riferito ad una **DONNA** lavoratore dipendente che andrà in pensione a 65 anni di età dopo 40 anni di lavoro

Ipotizzando ora lo stesso caso esaminato sopra con l'unica variante che **il soggetto in esame sia una donna** piuttosto di un uomo, arriveremo alla conclusione che rappresentiamo direttamente nel seguente quadro di confronto tra l'ipotesi in cui una lavoratrice opti per il versamento del TFR al fondo di previdenza integrativo o per il riscatto del TFR nell'ipotesi di mantenimento dello stesso in azienda.

Destinazione del TFR al fondo di previdenza integrativa	Liquidazione del TFR nel caso in cui l'interessato abbia optato per il mantenimento in azienda
Valore lordo accumulato sul fondo previdenziale Euro 85.957,44	Valore lordo del TFR accumulato Euro 75.401,26
Aliquota fiscale 9%	Aliquota fiscale 23%
Valore netto del fondo —	Valore netto del fondo Euro 58.058,97
Rendita netta annua Euro 4.461,70	Quota annua di utilizzo Euro 4.461,70
Rendita netta mensile Euro 371,80	Quota netta mensile di utilizzo Euro 371,80
Durata della rendita A vita	Durata del TFR accumulato Per un massimo di 16 anni (da 66 a 82 anni di età)
In caso di morte nel corso dell'attività lavorativa: l'intera posizione individuale maturata viene riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari	In caso di morte nel corso dell'attività lavorativa: il TFR maturato viene liquidato ai legittimi eredi
In caso di morte nel corso di erogazione della rendita da parte del fondo: il Fondo Cooperlavoro non prevede la restituzione ai beneficiari del montante residuo o in alternativa, erogazione ai medesimi di una rendita calcolata in base al montante residuale	In caso di morte nel corso di erogazione della rendita da parte del fondo: nulla è dovuto poiché il TFR è stato percepito al momento del licenziamento

Nel caso in cui il soggetto sia una donna, la rendita annua erogata da fondo di previdenza integrativa si riduce del **17,78%** rispetto all'uomo, in quanto il fondo considera l'aspettativa di vita di una donna più lunga rispetto a quella dell'uomo.



Caso ipotizzato riferito ad una **DONNA** lavoratore dipendente che andrà in pensione a 60 anni di età dopo 35 anni di lavoro

Ipotizzando ora lo stesso caso esaminato sopra con l'unica variante che **il soggetto in esame sia sempre una donna che andrà in pensione a 60 anni dopo 35 anni di lavoro**, arriveremo alla conclusione che rappresentiamo direttamente nel seguente quadro di confronto tra l'ipotesi in cui una lavoratrice opti per il versamento del TFR al Fondo di Previdenza integrativo o per il riscatto del TFR nell'ipotesi di mantenimento dello stesso in azienda

Destinazione del TFR al fondo di previdenza integrativa	Liquidazione del TFR nel caso in cui l'interessato abbia optato per il mantenimento in azienda
Valore lordo accumulato sul fondo previdenziale Euro 68.926,77	Valore lordo del TFR accumulato Euro 60.090,75
Aliquota fiscale 9%	Aliquota fiscale 23%
Valore netto del fondo —	Valore netto del fondo Euro 46.269,88
Rendita netta annua Euro 3.108,50	Quota annua di utilizzo Euro 3.108,50
Rendita netta mensile Euro 259,04	Quota netta mensile di utilizzo Euro 259,04
Durata della rendita A vita	Durata del TFR accumulato Per un massimo di 20 anni (da 60 a 79 anni di età)
In caso di morte nel corso dell'attività lavorativa: l'intera posizione individuale maturata viene riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari	In caso di morte nel corso dell'attività lavorativa: il TFR maturato viene liquidato ai legittimi eredi
In caso di morte nel corso di erogazione della rendita da parte del fondo: il Fondo Cooperlavoro non prevede la restituzione ai beneficiari, del montante residuo o in alternativa, erogazione ai medesimi di una rendita calcolata in base al montante residuale	In caso di morte nel corso di erogazione della rendita da parte del fondo: nulla è dovuto poiché il TFR è stato percepito al momento del licenziamento



Non avendo potuto esaurire in un'unica trattazione neppure le principali casistiche, ci riserviamo di trattare in un successivo momento a titolo esemplificativo, alcuni casi riferiti ad ipotesi di pensionamento entro i prossimi 5 - 10 anni.