

IL CONFERIMENTO DEL TFR PREGRESSO ALLA LUCE DEI CHIARIMENTI INPS

I chiarimenti pervenuti dall'Inps con il messaggio n. 413/2020 hanno fornito risposta a un interrogativo formulato apertamente prima dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, Covip, nel maggio 2014, e poi dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro nel corso della seduta del tavolo tecnico con l'Istituto del 14 febbraio 2018, i cui esiti sono stati resi noti in un [report pubblicato il 5 marzo 2018](#). L'Inps ha di fatto negato la possibilità di incrementare le posizioni dei lavoratori presso le forme di previdenza complementare destinandovi le quote di TFR pregresso che, dal 2007, fossero state accantonate presso il Fondo di Tesoreria dell'Istituto. Questa posizione, tuttavia, non appare perfettamente in linea con la *ratio* del legislatore che consente, in qualsiasi momento, a chi non avesse scelto un fondo pensione per destinarvi il proprio TFR, di modificare la destinazione 'aziendale' e la successiva destinazione del TFR maturando. L'interpretazione dell'Istituto chiude alla possibilità di destinare anche il TFR pregresso giacente presso il Fondo di Tesoreria in quanto ormai indisponibile al lavoratore e al datore di lavoro. Ai fini dell'analisi, può essere utile ripercorrere le principali caratteristiche del suddetto Fondo e le logiche di accumulo e trasferimento presso le forme di previdenza complementare.

FONDO DI TESORERIA INPS

L'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ha istituito, con effetto dal 1° gennaio 2007, il "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", le cui modalità di finanziamento rispondono al principio della ripartizione. Il Fondo è gestito, per conto dello Stato, dall'Inps su un apposito conto corrente aperto presso la Tesoreria dello Stato (Fondo di Tesoreria Inps) ed è finanziato da un contributo pari alla quota di cui all'articolo 2120 del codice civile¹, maturata da ciascun lavoratore del settore privato a decorrere dal 1° gennaio 2007, e non destinata alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

¹ Disciplina del trattamento di fine rapporto

Obbligati al versamento del contributo, come noto, sono i datori di lavoro del settore privato che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 dipendenti². Per effetto delle previsioni della norma in esame, peraltro, si rammenta che l'accantonamento datoriale ai sensi dell'articolo 2120 del codice civile a titolo di trattamento di fine rapporto, da versare all'Istituto previdenziale, viene ad assumere la natura di contribuzione previdenziale, equiparata, ai fini dell'accertamento e della riscossione, a quella obbligatoria dovuta dal datore di lavoro.

In ordine all'obbligo contributivo in questione, il decreto interministeriale³ ex art. 1, c. 757, della legge n. 296/2006 ha inoltre disposto che:

- nessun versamento è dovuto al Fondo di Tesoreria Inps in relazione ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere al 31 dicembre 2006 che conferiscono, a decorrere da una data compresa tra il 1° gennaio 2007 e il 30 giugno 2007, secondo modalità tacite o esplicite, l'intero TFR maturando a forme pensionistiche complementari, o che lo abbiano in precedenza integralmente conferito;
- in caso di manifestazione della volontà di mantenere in tutto o in parte il TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile, il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze almeno 50 addetti è obbligato al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria Inps, dal 1° gennaio 2007 ovvero dalla data di assunzione se successiva;
- in relazione ai lavoratori il cui rapporto è iniziato in data successiva al 31 dicembre 2006 (che non abbiano già espresso la propria volontà in ordine al conferimento del TFR relativamente a precedenti rapporti di lavoro) che conferiscono, secondo modalità tacite o esplicite, il TFR a forme pensionistiche complementari entro sei mesi dall'assunzione, il contributo al Fondo di Tesoreria è comunque dovuto fino al momento del conferimento del TFR.

² Ai fini della determinazione del requisito dimensionale, che fa sorgere l'obbligo di versamento, il comma 6 dell'articolo 1 del Decreto Interministeriale 30 gennaio 2007 ha precisato che, per le aziende in attività al 31 dicembre 2006, il limite dimensionale viene calcolato sulla media annuale dei lavoratori in forza al 31 dicembre 2006, mentre, per le aziende che abbiano iniziato l'attività dopo tale data, si deve prendere a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno di inizio attività, da intendersi, sulla base della prassi amministrativa consolidata, il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno ovvero il minor periodo per coloro che iniziano l'attività nel corso dell'anno

³ Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il 30 gennaio 2007, ha emanato il decreto attuativo dell'art. 1, comma 757, della legge n.296/2006, il quale prevedeva che, con apposito decreto, fossero stabilite le modalità di attuazione delle disposizioni di cui ai citati commi 755 e 756 della medesima legge

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MODALITÀ DI ADESIONE

Le diverse forme pensionistiche complementari sono i fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti, i piani individuali pensionistici e i fondi pensione preesistenti.

Ai sensi dell'art. 1 c. 2 del d.lgs. n. 252/2005, l'adesione alle forme di previdenza complementare, a seconda del tipo di fondo prescelto e secondo le modalità previste, è libera e volontaria. In merito a tale fattispecie, la principale forma utilizzata dai lavoratori dipendenti per alimentare il proprio fondo è il trattamento di fine rapporto (TFR). A tal proposito i lavoratori dipendenti del settore privato, che entrano nel mercato del lavoro, entro sei mesi dall'assunzione possono:

- non decidere nulla in modo esplicito. In tal caso il datore di lavoro ha l'onere di trasferire il TFR maturando automaticamente alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, salvo accordi aziendali diversi. Qualora si riscontri la presenza di più forme pensionistiche, il TFR deve essere trasferito, salvo diverso accordo aziendale, al fondo pensione al quale ha aderito il maggior numero di dipendenti;
- lasciare il TFR presso il datore di lavoro. In proposito si rammentano le disposizioni sopra richiamate di cui alla legge n. 296/2006 in merito al Fondo Tesoreria Inps relativamente ai dipendenti che non abbiano destinato tali somme alle forme pensionistiche complementari di cui al d.lgs. n. 252/2005;
- destinare le quote di TFR ancora da maturare ad una forma pensionistica complementare. Tale scelta, peraltro, può essere effettuata in un momento successivo all'assunzione, destinando il TFR futuro a partire dal momento della scelta.

IL TRASFERIMENTO DELLE QUOTE DI TFR PREGRESSE ACCANTONATE AL FONDO

Esaminando l'impianto normativo sopra delineato va sottolineato come la l. n. 244/2007 abbia modificato il testo sulla previdenza complementare, introducendo il comma 7-bis all'interno dell'art. 23 del d.lgs n. 252/2005. Questo nuovo comma ha manifestato *apertis verbis* la possibilità di conferire anche il TFR pregresso, prevedendo, al momento della liquidazione delle corrispondenti prestazioni da parte dei fondi pensione, la tassazione secondo le modalità vigenti *pro rata temporis* per le quote di TFR accantonate fino al 2007. Tale normativa non intendeva tuttavia escludere la possibilità di trasferire il trattamento di fine rapporto maturato dal 2007, ma risolveva le difficoltà operative sul piano fiscale dati i diversi trattamenti previsti per i 3 periodi di accantonamento nelle forme di previdenza complementare (fino al 2000, dal 2001 al 2006 e dal 2007 in avanti). La

norma ha chiarito, confermando quanto anticipato dalla circolare n. 70/E del 2007 dell’Agenzia delle Entrate, che la destinazione del TFR pregresso non causava una fattispecie di imponibilità delle somme trasferite in quanto non entravano materialmente nella disponibilità del lavoratore. Il vantaggio di tale trasferimento è divenuto nel tempo sempre più consistente, poiché se il TFR viene ordinariamente tassato separatamente da parte del datore di lavoro, a norma dell’art. 17, c. 1, lett. a del TUIR, con un’unica aliquota, l’art. 19 c. 1 dello stesso TUIR dispone una riliquidazione da parte dell’Amministrazione finanziaria basata sulla media quinquennale di tutti i redditi percepiti prima della cessazione del rapporto, con frequenti casi di richieste di integrazione a debito a carico del contribuente. Trasferendo il TFR nel fondo di previdenza complementare, questo subisce una tassazione definitiva sottratta a qualsiasi riliquidazione e, grazie alla RITA (introdotta dalla l. n. 232/2016 e stabilizzata dalla l. n. 205/2017), con la possibilità di vedersi applicata l’aliquota sostitutiva fra il 15% e il 9% (sulla base dell’anzianità di iscrizione a previdenza complementare) con un possibile risparmio d’imposta fino al 34%.

Se per il TFR accantonato presso il datore di lavoro fino al 2006 non sussistevano particolari limiti a tale trasferimento, che necessitava solo del consenso del datore di lavoro, per i datori di lavoro con almeno 50 addetti si è posto un problema più radicale dal 2007, visto che il TFR pregresso si trovava presso il Fondo di Tesoreria Inps.

Dopo un primo intervento del maggio 2009, nel maggio del 2014 l’organo di vigilanza dei fondi pensione, Covip, ha ritenuto auspicabile, all’interno di una risposta a quesito, la possibilità di destinare il TFR pregresso giacente presso il Fondo di Tesoreria nei fondi di previdenza complementari, rimettendo all’Inps di esprimersi, data la sua esclusiva competenza nelle modalità di smobilizzo del TFR.

Dopo 4 anni di silenzio, l’Istituto ha espresso una prima risposta negativa all’interno del tavolo tecnico con il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro, anche in seguito alla pubblicazione dell’[approfondimento della Fondazione Studi del 30 gennaio 2018](#).

Su questa lunga *querelle* si pronuncia in modo più chiaro l’Inps con il messaggio n. 413 del 4 febbraio 2020, con il quale fornisce chiarimenti in merito al trattamento di fine rapporto nell’ipotesi in cui, una volta confluito nel Fondo di Tesoreria, il lavoratore voglia trasferirlo d’intesa con il datore di lavoro al proprio fondo pensione. Secondo l’Istituto previdenziale, dato il quadro normativo in vigore, il Fondo di Tesoreria è configurabile come una gestione di natura previdenziale. Conseguentemente, le quote di TFR versate al suddetto Fondo soggiacciono al regime della indisponibilità da parte del lavoratore e del datore di lavoro, ferme restando le ipotesi di pagamento anticipato del TFR, versato al Fondo di Tesoreria nei casi e nei limiti normativamente previsti (art. 2110 del codice civile e art. 7 della

l. n. 53/2000⁴), nel rispetto dell'articolo 2115, terzo comma, del codice civile, che considera nullo qualsiasi patto diretto ad eludere gli obblighi contributivi, nonché dell'articolo 1966, secondo comma, del codice civile, per il quale la transazione è nulla se i diritti in oggetto sono sottratti alla disponibilità delle parti. L'Istituto non sembra dunque ammettere che, in virtù della scelta del conferimento del TFR pregresso a un fondo pensione, questo perda la natura di contributo obbligatorio e ritorni nella piena disponibilità del lavoratore e del datore di lavoro. L'Istituto ha poi argomentato tale tesi citando l'art. 14 del d.lgs. n.252/2005⁵, che disciplina la portabilità delle posizioni maturate presso i fondi pensione.

Secondo l'Inps, dunque, il legislatore ha voluto favorire, tramite l'istituto del trasferimento delle quote di TFR accantonate, la libera circolazione delle posizioni individuali all'interno del sistema di previdenza complementare, consentendo agli iscritti a suddette forme pensionistiche di scegliere liberamente il fondo di previdenza complementare di destinazione. Tale lettura omette però l'esplicita previsione, seppure finalizzata a un chiarimento di natura fiscale del citato c. 7-bis dell'art. 23 del d.lgs. n. 252/2005, che ammette il conferimento del TFR pregresso, oltre al trasferimento da forma di previdenza complementare ad altra.

L'Istituto previdenziale ha infine concluso che, poiché l'applicabilità di tale fattispecie non è riconducibile neanche ai principi della legge delega n. 243/2004⁶, l'ordinamento vigente non prevede che il lavoratore possa esercitare la facoltà di trasferire le quote di TFR pregresso dal Fondo di Tesoreria al fondo di previdenza complementare al quale, successivamente, ha scelto di aderire. Infatti, nell'ambito della normativa applicabile al Fondo di Tesoreria, la portabilità non risulta in alcun modo disciplinata dalla normativa in vigore.

Tale lettura costruisce tuttavia una motivazione e *silentio* che non sembrano inserirsi in modo armonico nel trend riformista che da anni guida il nostro sistema previdenziale. La legge Dini (l. n. 335/1995) ha infatti gettato le basi per un futuro pensionistico dove il primo pilastro custodito dall'Inps garantisca pensioni integralmente calcolate con il metodo contributivo puro, con un accantonamento limitato (per effetto del massimale contributivo) e senza diritto a una integrazione al trattamento minimo. Tale nuovo equilibrio si è poggiato sul disegno di un nuovo pilastro, parallelo e complementare, che consentisse ai lavoratori di accantonare il più possibile parte della propria retribuzione in forme di risparmio finanziariamente sicure, vigilate dalla Covip e con un notevole risparmio fiscale rispetto alle

⁴ Anticipazione del trattamento di fine rapporto oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120 del codice civile

⁵ Permanenza nella forma pensionistica complementare e cessazione dei requisiti di partecipazione e portabilità

⁶ Tale legge prevede tra i criteri direttivi la portabilità all'interno del sistema della previdenza complementare (art. 1, comma 2, lett. e), sub n. 4)

pensioni di primo pilastro. Impedire il conferimento del TFR pregresso a partire dal 2007 esclusivamente ai lavoratori di aziende con almeno 50 addetti rischia di creare, per prima cosa, una forte discriminazione rispetto a dipendenti con identiche retribuzioni, responsabilità, ma inseriti in contesti aziendali con meno di 50 addetti. Tale impostazione sembra poi disincentivare fortemente l'adesione tardiva a una forma di previdenza complementare, che andrebbe piuttosto incentivata per garantire un maggiore equilibrio e la sostenibilità futura del sistema previdenziale italiano.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

a cura di
Simone Cagliano
Antonello Orlando