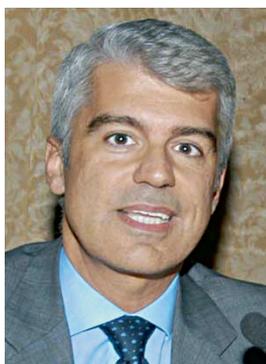


# A chi destinare il Tfr: occasione da non perdere per saperne di più

*Nei prossimi sei mesi, tutti i lavoratori italiani del settore privato dovranno scegliere come utilizzare il trattamento di fine rapporto. Soprattutto per i giovani sarà un momento decisivo per avviare una previdenza integrativa*

**di Mauro Bossola**  
Segretario Nazionale FABI



**N**ei prossimi sei mesi, tutti i lavoratori italiani del settore privato dovranno scegliere come utilizzare il trattamento di fine rapporto, noto fino a qualche anno fa come liquidazione. Il concetto stesso di liquidazione è superato e di esso resterà ben poco, perché mentre prima della riforma Dini la pensione di un dipendente del settore privato raggiungeva, in media, il 70 per cento dell'ultimo stipendio netto, quella futura si ridurrà sempre più e il ruolo della liquidazione dovrà diventare integrativo della pensione pubblica.

Si tratta di un concetto semplice e importante, ma che fa ancora fatica a farsi strada, nonostante siano passati oltre dieci anni dalla riforma del 1995. La conseguenza è che alcuni stanno risparmiando meno di quanto sarebbe necessario per mantenere uno standard di vita adeguato anche dopo l'uscita dal

mercato del lavoro. Indipendentemente dalla scelta sulla destinazione del Tfr, molti italiani corrono quindi il rischio di rendersi pienamente conto della situazione solo poco prima di ricevere la pensione (o addirittura dopo averla ricevuta), quando sarà ormai troppo tardi per rimediare.

Fortunatamente, ciò è solo parzialmente vero per i lavoratori del settore bancario, dove – ormai da diversi decenni – il sindacato si è attivato per realizzare e generalizzare forme di previdenza complementare in grado di sostenere il reddito dei futuri pensionati, compresi quelli delle giovani generazioni. Anche i bancari potranno però decidere, comunicandolo per iscritto ai propri datori di lavoro, di destinare il Tfr futuro (o la parte eventualmente ancora non destinata) alla previdenza complementare, cioè al proprio fondo pensione o ad un'altra forma pensionistica privata.

Se, invece, decidessero di mantenere il Tfr in azienda, per i lavoratori delle imprese fino a 50 addetti, questo continuerà ad accumularsi presso il datore di lavoro nelle forme consuete, mentre nelle imprese con più di 50 addetti, le somme raccolte saranno obbligatoriamente trasferite ad un apposito fondo dell'Inps destinato al finanziamento delle infrastrutture.

Anche in questo caso, il Tfr sarà gestito con le stesse regole delle imprese private: avrà il medesi-

mo rendimento attuale (1,5 per cento più 0,75 per cento del tasso di inflazione) e, in caso di richiesta di anticipazione per acquisto della casa o spese mediche, garantirà ai dipendenti con più di otto anni di anzianità la stessa liquidità.

Com'è ormai noto, la legge prevede anche la possibilità che il lavoratore non dia alcuna indicazione al proprio datore di lavoro: in tal caso, trascorsi i sei mesi che intercorrono tra il 1° gennaio ed il 30 giugno 2007, il

Tfr futuro verrà destinato al fondo pensione aziendale o di gruppo. Nel segnalare le opzioni possibili sul Tfr, sarebbe però auspicabile che ogni lavoratore fosse informato anche sulla pensione pubblica a cui avrà diritto nei diversi scenari demografici ed economici, secondo diverse ipotesi sul tasso di sviluppo del reddito nazionale, sulle dinamiche demografiche e sui coefficienti di trasformazione della pensione pubblica.

È, quindi, opportuno che l'informativa dei

datori di lavoro sia accompagnata da una specifica campagna di informazione pubblica, affinché ciascun lavoratore sia messo in condizione di conoscere la propria posizione previdenziale e valutare le diverse opzioni finanziarie.

La scelta sulla destinazione del Tfr non deve essere solo un momento decisionale, ma anche un'occasione per promuovere la crescita della previdenza complementare, per informare i lavoratori sui temi della previdenza e del risparmio ed elevare il grado di informazione finanziaria di tutta la popolazione.

Questo è un fatto fondamentale per i meno informati, cioè per tutti i lavoratori che sono entrati più tardi nel mercato del lavoro, soprattutto per i più giovani, che spesso hanno carriere lavorative discontinue e che corrono, quindi, un rischio concreto che la loro pensione non sia adeguata a sostenere un tenore di vita accettabile.

**Ciascun dipendente deve essere messo in condizione di conoscere la propria posizione previdenziale e le alternative possibili**

