

Quesito numero **2145**.

Scegli **Indietro** per tornare alla pagina precedente.

Ricevuto 05-02-2007 15:59

Argomento I contributi ai fondi e gli investimenti

Oggetto Contributo del datore di lavoro

Quesito Buonasera, il contributo del datore di lavoro è valido anche se si sceglie di destinare il TFR all'Inps (azienda > 49 dip.)? Grazie

Autore

quesito

E-mail

Esperto Esperto79

Preso in 07-02-2007 20:22

carico



Risposto 19-02-2007 12:05

Parere

Per prima cosa è bene evidenziare che il lavoratore non può scegliere di destinare il proprio Tfr all'Inps. Le opzioni disponibili sono due: la scelta esplicita (con la quale può decidere di conferire il proprio tfr maturando alla previdenza complementare preferita oppure di mantenere il proprio Tfr in azienda) e la scelta tacita (con la quale decide di destinare il proprio Tfr alla previdenza integrativa). In ognuno delle due opzioni la dimensione aziendale non rileva ai fini delle possibili scelte del lavoratore. Nel caso in cui il lavoratore, con forma esplicita, scelga di mantenere il proprio Tfr in azienda, per il lavoratore nulla cambia, in quanto, a prescindere dal numero dei dipendenti (e quindi anche nel caso in cui l'azienda debba trasferire il Tfr al fondo di tesoreria "gestito" dall'Inps), la natura del Tfr non muta e in caso di interruzione del rapporto di lavoro riceverà la liquidazione dal suo datore di lavoro (così come avveniva in passato) e non avrà nessun rapporto con l'Inps. Solo in caso di scelta tacita, c.d. silenzio assenso (e solo in mancanza del fondo pensione previsto dagli accordi collettivi o del fondo prescelto dalla maggior parte dei dipendenti, nel caso in cui l'azienda abbia aderito a più fondi previsti dagli accordi collettivi), opera il fondo residuale inps (fondinps). In questo caso il datore di lavoro non versa il contributo. Infatti il lavoratore ha diritto al contributo del datore di lavoro soltanto nel caso di adesione ad una forma negoziale e collettiva di previdenza complementare e solo a condizione che decida di versare il contributo minimo a suo carico stabilito dal contratto o accordo collettivo di lavoro.