

Dott. Monica Melani.....

MILANO, 06/02/2017

OGGETTO: INFORMATIVA – L'APPRENDISTATO

Spett.le Clientela,

con la presente circolare ci preghiamo di illustrare l'importante tematica del rapporto di apprendistato.

Si tratta di un vero e proprio contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione oltre che all'occupazione dei giovani lavoratori. Il datore di lavoro è tenuto ad erogare come corrispettivo all'esecuzione della prestazione, non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione della professionalità del lavoratore. I benefici dei vantaggi dell'apprendistato, però, non sono solo verso l'apprendista ma anche per le aziende. Precedentemente disciplinato dal D.lgs 167/2011, è stato ampiamente rinnovato dal D.lgs 81/2015, meglio conosciuto come il Jobs act.

PRINCIPI GENERALI:

- Il contratto dev'essere stipulato in forma scritta e contiene (o è accompagnato da) un piano formativo individuale (PFI) in forma sintetica.
- A seconda delle previsioni del CCNL di riferimento, è possibile inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello corrispondente alle mansioni che l'apprendista dovrà conseguire o, in alternativa, riproporzionare la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e crescente in base all'anzianità di servizio.
- È necessaria la presenza di un tutor o referente aziendale, che si faccia carico della formazione dell'apprendista.
- TUTOR: ricordiamo che ogni apprendista deve essere formato da un tutor il quale, a sua volta, deve frequentare un corso di 8 ore, Il tutor non può seguire più di 5 apprendisti. Se il tutor segue anche degli stagisti, il numero totale di stagisti e apprendisti seguiti, non potrà superare il numero di 5.

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 1663 C.F. MLN MNC 62H44 E6251 P.IVA 10816270150

Questo Studio e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003



Dott. Monica Melani.....

DURATA: è prevista dal CCNL di riferimento. In ogni caso, il contratto di apprendistato può avere una durata minima di sei mesi, salvo i casi in cui i datori di lavoro svolgano attività stagionali e che tale casistica sia prevista dai CCNL stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

RECESSO: durante l'apprendistato trova applicazione la disciplina prevista per il licenziamento illegittimo. Per quanto riguarda i dipendenti assunti con contratto di apprendistato "per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" (Vedasi di seguito: TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO), costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. Al termine del periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto con il preavviso riferito al livello di raggiungimento. Se nessuna delle due parti recede, il rapporto di lavoro prosegue come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

NUMERO MASSIMO DI APPRENDISTI: il numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai dipendenti qualificati in servizio. Per i datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti inferiore a 10, tale rapporto non può superare il 100%. Il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze un numero inferiore a 3 lavoratori, può assumere apprendisti in un numero massimo di 3.

STABILIZZAZIONE: a meno che i CCNL non prevedano diversamente, per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto professionalizzante è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti. Rimangono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione a tale obbligo, verranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Tale obbligo vale solo per la tipologia di apprendistato professionalizzante (Vedasi di seguito: TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO).

- **AGEVOLAZIONI PER IL DATORE DI LAVORO:** mentre l'apprendista ha la convenienza di ricevere una formazione e, dunque, di imparare una professione, il datore di lavoro ha la possibilità di beneficiare di agevolazioni di tipo contributivo ed economico. Innanzitutto, il

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 1663 C.F. MLN MNC 62H44 E625I P.IVA 10816270150

Questo Studio e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003



Dott. Monica Melani.....

contratto di apprendistato consente al datore di lavoro di assumere e formare giovani ad un costo molto più vantaggioso, perché la remunerazione e i costi previdenziali e assistenziali sono ridotti. È possibile inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello corrispondente alle mansioni che l'apprendista dovrà conseguire o, in alternativa, riproporzionare la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e crescente in base all'anzianità di servizio.

Come già accennato in precedenza, per quanto riguarda gli sgravi contributivi, il datore di lavoro potrà beneficiarne durante l'intero periodo di apprendistato e, qualora il dipendente venga mantenuto in servizio, per tutto l'anno successivo.

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

- **PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE:** possono essere assunti i soggetti della fascia d'età compresa tra i 15 e i 25 anni in tutti i settori di attività. La regolamentazione dei profili formativi di questa tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano. Tale tipologia è rivolta ai giovani che non hanno assolto l'obbligo scolastico che potranno così conseguire il diploma di istruzione secondaria superiore, ma anche agli iscritti a partire dal secondo anno degli istituti tecnici e professionali di istruzione secondaria superiore. I datori di lavoro potranno, poi, prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa presso la quale lo studente è iscritto. Sotto l'aspetto retributivo, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa. Mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella spettante. La durata del periodo formativo varia in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire, dev'essere articolata come di seguito e in ogni caso non può essere mai inferiore ai 6 mesi:
 - 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 1663 C.F. MLN MNC 62H44 E625I P.IVA 10816270150

Questo Studio e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003



Dott. Monica Melani.....

- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato;
- un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati anche secondo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti. È prevista, infine, la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere la stipula di contratti di apprendistato anche a tempo determinato per le attività stagionali, secondo le disposizioni in materia di alternanza scuola-lavoro previste dalle Regioni e Province autonome.

- **PROFESSIONALIZZANTE:** è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. Possono essere assunti i soggetti con età compresa tra i 18 (17 se il soggetto è già in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni. Può essere stipulato con soggetti percettori di strumenti di sostegno al reddito legati alla disoccupazione, senza vincoli anagrafici. La formazione dell'apprendistato professionalizzante si suddivide come di seguito:
 - **DI BASE E TRASVERSALE:** la durata annuale varia in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista: 40 ore se laureato, 80 se diplomato e 120 se con terza media.
 - **PROFESSIONALIZZANTE:** per l'acquisizione delle competenze tecniche e specialistiche. La durata è stabilita in funzione del profilo professionale stabilito e secondo quanto previsto dai vari CCNL e dagli accordi interconfederali.

La durata del contratto non può superare i 3 anni, ovvero i 5 per il settore dell'artigianato.

- **APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA:** possono essere assunti i soggetti con età compresa tra i 18 e i 29 anni. La sua finalità è il conseguimento di un titolo di studio universitario e di alta formazione, compresi il dottorato di ricerca, i diplomi rilasciati dagli

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 1663 C.F. MLN MNC 62H44 E6251 P.IVA 10816270150

Questo Studio e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003



Dott. Monica Melani.....

istituti tecnici superiori e il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Il datore di lavoro, in questo caso, è tenuto alla sottoscrizione di un protocollo con l'istituzione formativa presso cui è iscritto lo studente, il quale stabilirà anche la durata e le modalità della formazione a carico del datore di lavoro e il numero di crediti formativi riconoscibili allo studente per la formazione aziendale.

SANZIONI

In caso di inadempimento dell'obbligo formativo posto a suo carico, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore a quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore, che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%.

Ricordiamo che il Ns Studio fornisce il servizio di formazione on-line degli apprendisti, al costo di euro 120,00 + IVA. Offrendo un servizio così comodo, ci solleviamo da ogni responsabilità, nel caso in cui il cliente non ottemperi all'obbligo formativo di legge.

Cordiali Saluti
Dott.ssa Melani

DA RIPORTARE SU VS CARTA INTESTATA

Milano, _____

GENTILE SIG./A

C.F. _____

OGGETTO: LETTERA D'ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

In riferimento agli accordi verbali intercorsi, abbiamo il piacere di comunicarLe la Sua assunzione con contratto di apprendistato. Il contratto di apprendistato istituito inizialmente dalla Legge 25/1955, successivamente innovato dal pacchetto Treu (Legge 196/1997), rivisto dalla Legge Biagi (D. Lgs. 276/2003), compendiato nel Testo Unico 167/2011, ulteriormente rivisto dalla legge Fornero (92/2012), ha subito le ultime modifiche grazie al Decreto Jobs Act D.lgs. n°81/2015 e successive modifiche. Con la presente si intende disciplinare gli aspetti formativi del presente rapporto di lavoro in conformità con la vigente legislazione, nonché con le previsioni del CCNL (*inserire il CCNL del settore corrispondente*).

Pertanto, le Parti:

Sig./a _____, C.F. _____, nato/a a _____ il _____,
residente in _____, (di seguito: il lavoratore/lavoratrice)

e
(*ragione sociale*), con sede legale in _____, C.F./P.IVA _____, in persona del
legale rappresentante _____ (di seguito: la società)

Convengono quanto segue

1. Il lavoratore/lavoratrice, viene assunto/a alle dipendenze della Società con un contratto di apprendistato professionalizzante, a far data da _____;
2. La comunicazione al centro per l'impiego, relativa alla presente assunzione, è stata effettuata con protocollo n. _____ del giorno _____;
3. Il periodo di formazione in apprendistato avrà durata di _____ mesi, con decorrenza dal giorno dell'assunzione. La Società potrà recedere dal rapporto, al termine del predetto periodo e con un preavviso di _____ giorni, ai sensi dell'art. 2117 c.c. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto proseguirà secondo la regolamentazione ordinaria del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
4. Il lavoratore/lavoratrice sarà inquadrato con la qualifica di apprendista (*specificare la qualifica*) e sarà inquadrato nel seguente livello (*indicare livello di partenza*);

5. All'esito del periodo di apprendistato, il lavoratore/lavoratrice conseguirà la qualifica professionale di (indicare la qualifica), con mansioni corrispondenti a quelle individuate nel ____ livello di inquadramento del vigente CCNL (indicare il CCNL);
6. Il lavoratore/lavoratrice svolgerà le mansioni di apprendista (specificare le mansioni svolte) come previsto dal vigente CCNL (indicare il CCNL di riferimento) per i lavoratori qualificati corrispondenti al medesimo livello;
7. Durante il periodo di apprendistato, al lavoratore/lavoratrice verrà impartita la formazione definita dal piano formativo in allegato alla presente, di cui costituisce parte integrale e sostanziale;
8. La durata del periodo di prova del lavoratore/lavoratrice è di _____
9. La sede di lavoro viene fissata in (inserire indirizzo);
10. L'orario normale di lavoro sarà di ____ ore settimanali dal (giorno) al (giorno), pertanto il presente rapporto di lavoro si intende a tempo pieno/parziale.
(nel caso di rapporto a tempo parziale, indicare anche la disposizione dell'orario di lavoro:
Il lunedì dalle ____ alle ____
Il martedì dalle ____ alle ____
Il mercoledì dalle ____ alle ____
.....)
11. Al lavoratore/lavoratrice verrà corrisposta una retribuzione lorda mensile di € _____.
12. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati dal presente contratto, il rapporto di lavoro si intende regolato dal CCNL (indicare il CCNL di riferimento).

Altresì, le Parti si impegnano a sottoscrivere e rispettare le seguenti clausole:

CLAUSOLA DELL'ASSORBIBILITA' DEL SUPERMINIMO: la società si riserva la facoltà di procedere al parziale o totale assorbimento dell'eventuale voce di superminimo individuale attribuito, per compensare eventuali successivi aumenti retributivi dovuti a passaggi di categoria, di livello, di inquadramento, aumenti tabellari per rinnovo contrattuale o per qualunque altro titolo derivante dal rapporto di lavoro attualmente in essere o stabiliti in sede contrattuale collettiva.

L'orario di lavoro, la durata delle ferie, i termini di preavviso ed il pagamento della retribuzione saranno quelli previsti dal CCNL del settore anzidetto. La costituzione a tempo indeterminato del rapporto è subordinata al favorevole esito del periodo di prova sopra indicato, come previsto dal vigente contratto collettivo durante il quale periodo resta salva la Sua e la nostra facoltà di rescissione in qualunque momento, senza bisogno di alcun preavviso e/o risarcimento. Per altre condizioni non espressamente previste dalla presente lettera si farà riferimento alla normativa di legge e al CCNL applicato dalla ditta.

Inoltre dovrà attenersi ai regolamenti, disposizioni interne all'azienda, i quali si intendono da Lei conosciuti ed accettati, qualora non abbia avanzato eccezioni per iscritto entro la scadenza del periodo di prova.

Le ricordiamo quelli che sono i doveri da Codice Civile a carico del lavoratore dipendente:

- **L'obbligo di obbedienza, diligenza e fedeltà di cui all'art. 2094, 2104 e 2105 c.c.**
- **L'obbligo di non concorrenza di cui all'art. 2598 c.c. che impone l'astensione del lavoratore da ogni atto di concorrenza che possa arrecare danno all'impresa;**
- **L'obbligo di segreto di cui all'art. 2125 c.c. che consiste nel divieto di divulgare o utilizzare i c.c. segreti aziendali**

Pregando di restituirci copia della presente firmata per accettazione, Le porgiamo i più cordiali saluti di benvenuto.

Per accettazione e benestare

IL LAVORATORE/LAVORATRICE

LA SOCIETA'

Informativa per i dipendenti
Informativa ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196

Ai sensi e per gli effetti degli articoli 7-8-9-10 e 13 della legge 30 giugno 2003, n. 196, relativa alla tutela dei dati personali, desideriamo informarLa che i Suoi dati personali, quale dipendente di questa Azienda, sono conservati presso i nostri archivi a fini amministrativi, contabili, fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Le assicuriamo che il trattamento dei Suoi dati personali avverrà nel rispetto delle norme di cui alla citata legge 196/03, e sarà improntato a principi di correttezza e di liceità, tutelando la Sua riservatezza ed i Suoi diritti.

Il trattamento che intendiamo effettuare dei Suoi dati personali ha la finalità di perfezionare ovvero gestire il rapporto di lavoro con la nostra Società, in particolare adempiendo ad ogni obbligo contrattuale e legale ai fini della determinazione e del pagamento della retribuzione, della Sua posizione previdenziale e assicurativa, della Sua sicurezza e incolumità fisica e psichica e di quant'altro conseguente il rapporto di lavoro.

I dati in questione verranno inseriti nelle scritture e nei registri obbligatori per legge ai fini sopra indicati. I dati di cui sopra, in quanto detenuti in base ad obblighi di legge, non necessitano di consenso al trattamento, art. 24 D. Lgs. 196/03.

La informiamo altresì che il trattamento dei dati definiti "sensibili" dalla legge 196/03, cioè quelli idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute, possono essere trattati esclusivamente con il Suo consenso scritto (art. 22 e 23, Legge 196/03).

Ai fini indicati in premessa, dovremo anche raccogliere e trattare dati personali rientranti nel novero dei "dati sensibili". In particolare, potrà trattarsi di dati relativi allo stato di salute ovvero, se da Lei richiesto per l'adempimento degli obblighi contrattuali di versamento dei contributi sindacali relativi all'affiliazione sindacale.

Tali dati possono essere oggetto di trattamento solo con il consenso scritto dell'Interessato (art. 22 e 23, Legge 196/2003).

Per quel che riguarda i dati relativi allo stato di salute, questi sono trattati al fine del riconoscimento di ogni beneficio di legge e contrattuale collegato a eventuali stati di malattia o infortunio, nonché al fine dell'adempimento degli obblighi di prevenzione e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. La informiamo, peraltro, che, per oggetto di accertamento da parte del medico consulente aziendale, e eventualmente da parte dei soggetti o istituzioni specializzate esterne, soggetti ai quali la nostra Società si limita a chiedere un giudizio di idoneità o inidoneità alle specifiche mansioni che Le devono essere attribuite, senza venire a conoscenza di informazioni specifiche relative allo stato di salute, eventuali patologie, ecc... (salvo casi eccezionali in cui il medico valuti necessaria tale conoscenza per adempiere agli obblighi previdenziali).

In relazione ai dati "sensibili" di cui sopra che Lei potrebbe fornirci e che verranno da noi sottoposti esclusivamente ai trattamenti obbligatori per legge, in calce alla presente Le viene chiesto di esprimere il Suo consenso al trattamento stesso.

La informiamo inoltre che:

1. I Suoi dati potranno essere trasmessi allo Studio di Consulenza del Lavoro della Dott. Monica Melani, Via della Commenda n. 25 a Milano, per l'elaborazione dei cedolini paga e tutti gli adempimenti connessi e conseguenti;
2. Il trattamento dei Suoi dati avverrà mediante utilizzo di mezzi elettronici automatizzati.
3. L'eventuale non comunicazione, o comunicazione errata, di una delle informazioni necessarie, ha come conseguenze emergenti:
 - a. l'impossibilità di garantire la congruità del trattamento stesso ai patti contrattuali per cui esso sia eseguito;
 - b. la possibile mancata corrispondenza dei risultati del trattamento stesso agli obblighi imposti dalla normativa fiscale, amministrativa o del lavoro cui esso è indirizzato.

L'interessato potrà far valere i propri diritti come espressi dall'art. 7,8,9 e 10 del D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, rivolgendosi al titolare (oppure al responsabile, se nominato) del trattamento.

Luogo Data.....

Nome Cognome

Per ricezione e presa visione

Firma leggibile.....

Formula di consenso

Il/La sottoscritto/a, acquisite le informazioni sopra riportate, di cui all'articolo 7-8-9-10 della legge 196/2003, cosciente che, fatta eccezione per il trattamento dei dati sensibili, ai sensi dell'articolo 24 , la necessità del consenso è esclusa per i dati personali raccolti e detenuti in base a obblighi previsti dalla legge, da regolamenti o dalla normativa comunitaria, e per i trattamenti necessari per l'esecuzione degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro del quale il sottoscritto è parte, conferisce il proprio consenso al trattamento dei propri dati personali per le finalità sopra indicate, e nei limiti del trattamento sopra descritto, ivi compreso il trattamento dei dati rientranti nel novero dei "dati sensibili", di cui all'art. 22 della legge citata, sopra indicati.

Luogo Data.....

Nome Cognome

Firma leggibile

N.B.: il modello TFR2 (vedi pagina 9 e 10 del presente documento) deve essere consegnato ai neo-assunti che non abbiano avuto precedenti rapporti di lavoro subordinato ed ai lavoratori che, in relazione a precedenti rapporti di lavoro, abbiano scelto di mantenere il loro TFR presso il datore di lavoro e desiderano effettuare tale scelta anche in relazione al nuovo rapporto di lavoro. Dovranno, quindi, comunicare tale scelta anche al nuovo datore di lavoro compilando il Modulo TFR2 entro e non oltre il semestre della loro nuova assunzione. In mancanza, si realizzeranno nei loro confronti gli effetti del tacito conferimento del TFR ed il silenzio del lavoratore verrà interpretato come manifestazione tacita della volontà di aderire alla previdenza complementare.

SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

(articolo 8, comma 7, decreto legislativo 5 Dicembre 2005, n. 252)

MODULO PER LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 31 DICEMBRE 2006

Il/La sottoscritto/a

Nato/a Il Codice fiscale

Dipendente del

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro sei mesi dalla data di assunzione, il trattamento di fine rapporto che matura dal mese successivo alla scadenza di tale termine, verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare individuata ai sensi dell'articolo 8, comma 7, lettera b) del decreto legislativo n. 252/2005.

Compilare solo la sezione alla quale il lavoratore appartiene

SEZIONE 1

Per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva al 28 Aprile 1993

con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

- Che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare

.....

Alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../.....

Allega: copia del modulo di adesione

- Che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del Codice Civile ⁽¹⁾

SEZIONE 2

Per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 Aprile 1993, ai quali si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano il conferimento del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare

con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui, dunque, ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del Codice Civile; ⁽¹⁾
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito nella misura del% ⁽³⁾ prevista dai vigenti accordi o contratti collettivi, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare

.....

alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../..... fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del Codice Civile; ⁽²⁾

Allega: copia del modulo di adesione

- Che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare

.....

Alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../.....

Allega: copia del modulo di adesione

SEZIONE 3

Per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 Aprile 1993, ai quali non si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano il conferimento del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare

con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

- o che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui, dunque, ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del Codice Civile;⁽¹⁾
 - o che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito nella misura del%⁽³⁾ prevista dai vigenti accordi o contratti collettivi, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare
- alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../..... fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del Codice Civile;⁽²⁾

Allega: copia del modulo di adesione

- o Che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare

Alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../.....

Allega: copia del modulo di adesione

- (1) Per i lavoratori occupati presso datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il TFR viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS, che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.
- (2) Per i lavoratori occupati presso datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il TFR residuo viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.
- (3) Tale misura non può essere inferiore al 50%.

Data

.....
(firma leggibile)

Una copia del presente modulo e' controfirmata dal datore di lavoro e rilasciata al lavoratore per ricevuta

Oggetto: “La nuova Previdenza Complementare”

Dal 1° gennaio 2007 entra in vigore la riforma della previdenza complementare che prevede, fra l'altro, il conferimento del TFR maturando a un fondo pensione o a una forma previdenziale di tipo assicurativo.

È importante precisare che, quanto già maturato fino al 31/12/2006, non è interessato alla nuova normativa e pertanto resta in azienda.

Il 1° gennaio 2007 costituisce la data di decorrenza del periodo di 6 mesi per la maturazione del cosiddetto silenzio-assenso per i lavoratori dipendenti che in tale data erano già in forza, **(per coloro che saranno assunti successivamente al 01.01.2007, il termine di sei mesi scatterà a partire dalla data di assunzione).**

In mancanza di scelta del lavoratore, il datore di lavoro dovrà versare il Tfr maturando:

- **alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali, salvo diverso accordo aziendale;**
- in caso di presenza di più forme pensionistiche si dovrà scegliere **quella alla quale ha aderito la maggior parte dei lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale;**
- nel caso in cui le disposizioni precedenti non siano applicabili il versamento dovrà essere fatto alla **forma pensionistica istituita presso l'INPS**, già previsto dal D.Lgs 5 dicembre 2005, n. 252.

I datori di lavoro dovranno, inoltre:

- prima dell'avvio del periodo di sei mesi, fornire al lavoratore adeguate informazioni sulle diverse scelte disponibili. **Dovranno preoccuparsi di predisporre un documento informativo da distribuire ai lavoratori nel quale spiegare quali sono le forme di previdenza complementare, quali sono le caratteristiche di ognuno, le garanzie di rendimento, gli eventuali rischi e costi.**
- trenta giorni prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del conferimento del tfr maturando, **fornire al lavoratore che non abbia ancora manifestato alcuna volontà, le necessarie informazioni relative alla forma pensionistica complementare verso la quale il TFR maturando è destinato alla scadenza del semestre.**

La Legge n. 252/2005 prevede due ipotesi che si illustrano di seguito.

Ipotesi 1

Dipendente che è iscritto alla previdenza obbligatoria prima del 29.04.1993.

Nel caso in cui **non sia iscritto a un fondo di previdenza complementare** potrà decidere, entro il termine di sei mesi:

- **di lasciare in azienda il suo Tfr.** In questa ipotesi bisogna fare una distinzione tra aziende con più di 50 addetti e aziende con meno di 50 addetti.
 - Nel primo caso il datore di lavoro dovrà conferire il Tfr lasciato in azienda dal dipendente al Fondo Tesoreria istituito presso l'INPS;
 - Nel secondo caso, ovvero azienda con meno di 50 addetti, il TFR lasciato in azienda rimarrà in azienda a meno che non giungano nuove disposizione da parte del ministero.
- **Conferirlo ad un fondo di previdenza complementare qualsiasi**, senza necessariamente dover aderire e versare la relativa contribuzione, **nella percentuale stabilita da accordi e contratti collettivi o accordi aziendali**, comunque in misura non inferiore al 50%
- **Nel caso invece siano trascorsi i sei mesi e il dipendente non abbia espresso la sua volontà** il datore dovrà conferirlo alla **forma previdenziale prevista da accordi o contratti collettivi; nel caso in cui questo manchi dovrà conferirlo al fondo pensioni INPS.** In questo ultimo caso è prevista una deroga alla regola che riguarda l'immobilità del capitale versato per due anni.

Infatti questa tipologia di lavoratore potrà decidere di trasferire a un fondo di previdenza complementare il suo TFR maturando e depositato presso il Fondo Tesoreria Inps in qualsiasi momento.

Nel caso in cui, invece, **sia iscritto a un Fondo di Previdenza Complementare prima del 01.01.2007 il lavoratore:**

- potrà decidere di **conferire il suo TFR maturando al Fondo di Previdenza Complementare alla quale aderisce;**
- potrà decidere di **lasciarlo in azienda**, e quindi il datore di lavoro, se l'azienda ha più di 50 addetti, dovrà conferirlo al Fondo Tesoreria dell'INPS, mentre se ha meno di 50 addetti allora dovrà conferirlo potrà mantenerlo in azienda;
- nel caso in cui **non abbia effettuato** nessuna scelta trascorsi i 6 mesi, **vedrà il Tfr maturando conferito al fondo di previdenza complementare** al quale è iscritto.

Ipotesi 2

Lavoratore iscritto alla previdenza obbligatoria dopo il 29.04.1993.

Il lavoratore in questione:

- **può decidere di conferire il suo Tfr maturando a un fondo di previdenza complementare di sua scelta**, se non aderisce a nessun fondo in particolare, perché in tal caso dovrebbe versare il 100% del suo Tfr maturando al fondo di previdenza complementare alla quale aderisce.
- **può decidere di mantenerlo in azienda** e nel caso ci siano più di 50 dipendenti dovrà essere trasferito al fondo Tesoreria dell'INPS, mentre nel caso in cui l'azienda abbia meno di 50 addetti non ci sarà nessun conferimento all'INPS.
- può **non decidere** e in questo caso **il suo Tfr maturando sarà conferito al fondo di previdenza complementare previsto da accordi o dalla contrattazione collettiva; oppure al fondo di previdenza complementare di quello maggior adesione; oppure al Fondo Pensione Inps**, solo nel caso le precedenti ipotesi non siano applicabili.

Alla luce di quanto finora esposto si fanno le seguenti precisazioni:

- la dichiarazione del lavoratore afferente la scelta del conferimento deve essere fatta in modo chiaro;
- la scelta di lasciare il **Tfr maturando in azienda è una scelta reversibile, cosa diversa** nel caso in cui la scelta sia quella di **conferirlo a un fondo di previdenza complementare**;
- il fondo tesoreria dell'Inps è un fondo di deposito e non vincolato, ciò significa che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore dovrà fare espressa richiesta al datore di lavoro circa la liquidazione di tutto il suo Tfr. Il datore di lavoro si occuperà di liquidare la parte che gli compete ovvero quello fino al 31.12.2006 e inoltrare, la richiesta di liquidazione da parte del lavoratore, all'Inps. L'istituto di previdenza non ha ancora stabilito le modalità di liquidazione del Tfr nel Fondo tesoreria, ma si suppone che possa avvenire o con rendita mensile, o con un parte liquidata subito e il resto con rendita mensile;
- il Fondo pensioni dell'Inps, FONDINPS, cioè quel fondo al quale il datore di lavoro conferisce il Tfr maturando nel caso in cui il lavoratore non effettui la scelta e non abbia un fondo di previdenza complementare contrattuale e/o aziendale, è un vero e proprio fondo pensioni; ciò significa che il lavoratore potrà avere il suo Tfr solo nel caso in cui andrà in pensione;
- per quanto riguarda, invece, le anticipazioni, la disciplina normativa stabilisce che, potranno essere chieste al datore di lavoro per quanto riguarda il Tfr maturato fino al 31.12.2006, mentre per il Tfr maturando e versato a un fondo di previdenza complementare potrà essere richiesto al fondo nelle seguenti modalità:
 - massimo 75% per le spese sanitarie
 - solo dopo 8 anni di iscrizione al fondo potrà essere richiesto fino a un massimo del 75% di anticipo per la prima casa;
 - e sempre solo dopo 8 anni di iscrizione potrà essere richiesto il 30% per ulteriori esigenze.