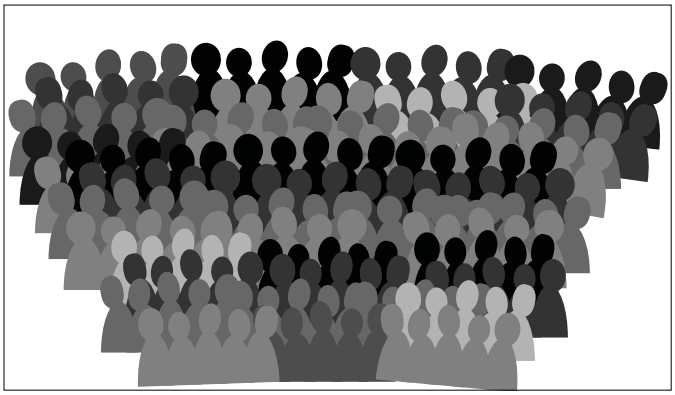
Uilca Previdenza News

Editoriale

Gli Stati Generali della Previdenza Complementari: cosa è stato detto



Il 2 dicembre a Roma sono stati convocati gli Stati Generali della Previdenza Complementare durante i quali le tre confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil si sono riunite al fine di fare il punto sul sistema dei Fondi pensione a 20 anni dalla loro istituzione. Il bilancio dell'esperienza nel suo complesso è stato ampiamente positivo: quando si coinvolgono le parti sociali a progettare il futuro del Paese si conseguono sempre buoni risultati!

Il modello ha infatti retto benissimo alla più fragorosa crisi dei mercati finanziari degli ultimi anni e oggi è preso ad esempio in Europa e nell'Occidente. A riprova di ciò si consideri che dal 1993 ad oggi il rendimento medio dei Fondi pensione è stato nettamente superiore a quello del Tfr.

Tuttavia, nonostante gli ottimi rendimenti e l'oggettiva efficienza del sistema, le adesioni negli ultimi anni sono rallentate. A tal proposito si è colto l'occasione per ribadire l'esigenza di tornare a diffondere la cultura della previdenza complementare nella piccola e piccolissima impresa, al sud, tra i giovani e le donne. Non si può certo nascondere che il calo nelle adesioni sia dovuto anche alla circostanza che il secondo pilastro, nel suo complesso, è stato oggetto di una continua campagna di disinformazione e di messaggi non coerenti provenienti anche da parte delle Istituzioni: basti pensare ai ripetuti tentativi di abolire Covip, all'aumento della tassazione dei rendimenti, all'esperimento del Tfr in busta paga.

Per i sindacati la partecipazione alla previdenza complementare deve rimanere libera e volontaria. Le tre confederazioni, nell'occasione, si sono impegnate ad aumentare l'adesione per via contrattuale ricercando strumenti innovativi che introducano prassi favorevoli allo sviluppo del secondo pilastro.

Tra i temi d'interesse che sono stati affrontati durante la giornata c'è quello della razionalizzazione dell'offerta dei Fondi pensione alla quale gli stessi sindacati sono stati chiamati a partecipare durante il tavolo tecnico che si aprirà dopo l'entrata in vigore del ddl concorrenza, quello fondamentale dell'equiparazione tra la previdenza complementare nel settore pubblico e nel settore privato e, infine, quello ostico del necessario ed efficace contrasto al fenomeno delle omissioni contributive.

I sindacati, nel ribadire il loro impegno al fine di razionalizzare e migliorare il sistema nel suo complesso, hanno inoltre sottolineato il ruolo importante che svolge la Covip nella sua funzione di vigilanza, ruolo che deve essere certamente rafforzato e non invece – come si è tentato di fare nel recente passato – affievolito.

In questo numero

Gli Stati Generali della previdenza complementare: cosa è stato detto	Pag. 1
Incompatibilità e Fondi preesistenti: istruzioni per l'uso	Pag. 2
Gli accordi tra lavoratori e datore: non è possibile erogare in busta paga il Tfr destinato al Fondo pensione	Pag. 2
Ulteriori chiarimenti Covip sul riscatto per inoccupazione	Pag. 3
Credito di imposta: istruzioni pratiche per chiederlo	Pag. 4

Incompatibilità e Fondi preesistenti: istruzioni per l'uso

Come noto, da maggio 2016 si applicherà anche ai Fondi preesistenti la nuova disciplina delle incompatibilità prevista all'art. 9 del Dm Economia n. 166 del 2014. In particolare in base alle nuove norme lo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo nel Fondo pensione è incompatibile con le medesime funzioni esercitate presso il gestore, o il depositario, o le società del loro gruppo. È stato chiesto alla Covip se questa incompatibilità dovesse essere intesa in modo circoscritto alle sole figure apicali delle società (direttore generale, amministratore delegato o comunque che svolgano funzioni assimilabili, oltre che ai componenti degli organi societari) o dovesse anche riguardare il personale con inquadramento di dirigente o di funzionario che svolga «funzioni di carattere direttivo» nelle predette società. In questo secondo caso vi sarebbero gravi difficoltà per i Fondi preesistenti del settore bancario e assicurativo nei casi in cui la gestione sia affidata al gestore o alla compagnia di gruppo. Covip è intervenuta con una recentissima risposta a quesito pubblicata nel novembre 2015. Al riguardo, Covip richiama i propri «Orientamenti in ordine alla disciplina dell'incompatibilità ex art. 8, comma 8, Dm Tesoro 703/1996 ed ai requisiti di professionalità ex art. 4, comma 2, Dm Lavoro 211/1996 degli esponenti dei Fondi pensione», adottati dalla con Deliberazione del 23 aprile 1998. In tale documento era stata evidenziata la diversità dell'espressione «funzioni di carattere direttivo» presente nelle norme all'epoca vigenti sui requisiti di professionalità (art. 4 del Dm Lavoro n. 211 del 1997), rispetto alla dicitura «funzioni di direzione», utilizzata nell'allora vigente disciplina delle incompatibilità (art. 8, comma 8, Dm Tesoro n. 703 del 1996). Tale differenza, sulla quale è stato fondato il diverso approccio interpretativo seguito dalla Commissione, è riscontrabile anche nella normativa attuale. Rimangono perciò valide le precisazioni contenute negli Orientamenti del 1998: la platea dei possibili soggetti cui si riferisce la norma sui requisiti di professionalità è più ampia di quella dei soggetti considerati incompatibili, tenuto conto del diverso tenore letterale e della differente ratio sottostante alle due norme che prevedono, da un lato, «funzioni di carattere direttivo» e, dall'altro, «funzioni di direzione». Covip conferma che il perimetro di applicazione delle incompatibilità, come disegnato dal nuovo art. 9 del Dm n. 166 del 2014, comprende solo coloro che svolgono funzioni direttive apicali presso il gestore convenzionato o il depositario o le altre società del gruppo di appartenenza.

Gli accordi tra lavoratori e datore: non è possibile erogare in busta paga il Tfr destinato al Fondo pensione

A luglio 2015 Covip ha risposto ad un Fondo preesistente che chiedeva un parere circa la legittimità degli accordi – stipulati tra datore di lavoro e dipendenti – finalizzati a liquidare direttamente agli stessi lavoratori il Tfr precedentemente conferito ad una qualsiasi forma pensionistica complementare. Tale quesito riguarda latamente la possibilità di recedere dalla scelta di aderire al secondo pilastro di previdenza. Nel fornire la risposta, la Commissione ha effettuato una ricostruzione giuridica ben articolata che prende le mosse dalle previsioni contenute al comma 7, lett. *a*), dell'articolo 8 del d.lgs. 252/2005 e al comma 5 dell'articolo 8 dello Schema di Statuto dei fondi negoziali e arriva alle disposizioni inserite all'articolo 1, comma 26, della Legge di Stabilità per il 2015 (l. 190/2014). L'articolo 8, comma 7, lett. *a*), del d.lgs. 252/2005 disciplina la scelta – con modalità esplicite – sulla destinazione del Tfr da parte dei lavoratori di prima assunzione successiva all'entrata in vigore dello stesso decreto. Secondo tale norma soltanto la

Gli accordi tra lavoratori e datore: non è possibile erogare in busta paga il TFR destinato al fondo pensione

(segue da pag. 2)

scelta esplicita di mantenere il Tfr in azienda è in qualsiasi momento revocabile; è da intendersi irrevocabile, per contro, quella relativa alla destinazione del Tfr a previdenza complementare. Tale principio deve ritenersi applicabile anche agli aderenti con modalità tacite nonché a coloro che già avevano un'occupazione prima dell'entrata in vigore del 252. La Commissione si è espressa in tal senso anche nelle «Direttive recanti chiarimenti sulle scelte di destinazione del Tfr da parte dei lavoratori che attivano un nuovo rapporto di lavoro» approvate il 24 aprile 2008. In tale occasione Covip ha avuto modo di precisare che «Per il lavoratore che abbia già optato per il conferimento del Tfr ad una forma di previdenza complementare e che non abbia operato il riscatto integrale della posizione individuale, la scelta a suo tempo effettuata rimane efficace anche nei confronti del nuovo datore di lavoro». Se la scelta di destinazione del Tfr alla previdenza complementare rimane efficace anche quando il lavoratore viene riassunto da un altro datore di lavoro, a maggior ragione la stessa non può essere revocata in costanza dello stesso rapporto di lavoro. L'interpretazione risulta ulteriormente confermata dall'art. 8, comma 5, dello Schema di statuto dei Fondi pensione negoziali, approvato dalla Covip con Deliberazione del 31 ottobre 2006 in base al quale «In costanza del rapporto di lavoro l'aderente ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del Tfr maturando al Fondo». Di recente, il legislatore è intervenuto sulla questione, con la previsione contenuta all'art. 1, comma 26 della legge di Stabilità per il 2015 (legge n. 190 del 2014) che disciplina – in via sperimentale e per i soli periodi di paga decorrenti dal 1º marzo 2015 al 30 giugno 2018 – la possibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano un rapporto di lavoro in essere da almeno sei mesi presso il medesimo datore di lavoro di richiedere al datore di lavoro stesso di percepire la quota maturanda di Tfr, compresa quella eventualmente destinata ad una forma pensionistica complementare di cui al d.lgs. n. 252 del 2005, come parte integrativa della retribuzione. La citata disposizione consente la liquidazione diretta della cosiddetta Qu.I.R. (quota integrativa della retribuzione) solo per i lavoratori che si trovino nelle condizioni e per i periodi ivi previsti, confermando, così, che al di fuori della predette ipotesi il pagamento diretto al lavoratore del Tfr destinato a previdenza complementare non è ammesso. La scelta di ricevere la Qu.I.R. in busta paga non implica per ciò stesso un'interruzione del rapporto tra l'iscritto e il Fondo pensione ma soltanto una sospensione del versamento del Tfr limitatamente ai periodi previsti dalla norma. Nella recente risposta la Commissione quindi conferma che la scelta di destinare il Tfr a previdenza complementare è – in tutti i casi – irrevocabile.

Ulteriori chiarimenti Covip sul riscatto per inoccupazione

Covip ha risposto anche al quesito relativo alla documentazione che una forma pensionistica complementare deve acquisire al fine di erogare legittimamente il riscatto per inoccupazione (luglio 2015). In questo caso è venuta in rilievo una precedente risposta a quesito dell'agosto 2008 nella quale la Commissione stessa aveva osservato che, ai fini della maturazione del diritto di cui trattasi (riscatto parziale ex art. 14 comma 2, lett. *b*), e *c*), del decreto n. 252 del 2005), assume

Ulteriori chiarimenti Covip sul riscatto per inoccupazione

(segue da pag. 3)

rilievo la sussistenza dello status di «disoccupato» e che ai fini del riconoscimento di tale status è essenziale che il soggetto interessato risulti iscritto nelle liste dei disoccupati presso un Centro per l'impiego. La funzione di accertamento dello stato di disoccupazione, nonché il riconoscimento dei casi di sospensione o di perdita dello stesso, richiedendo verifiche non sempre immediate, sono demandati al suddetto Centro per l'impiego. In ragione di ciò, per erogare legittimamente il riscatto, deve ritenersi l'acquisizione – tramite detto ufficio – di un certificato recante indicazione della data di iscrizione alle liste di disoccupazione e della permanenza del relativo status, insieme ad idonea documentazione dalla quale risulti la data di cessazione del rapporto di lavoro. I Fondi pensione devono fare affidamento esclusivo sulle risultanze delle attestazioni rilasciate dagli uffici del Centro per l'impiego, senza sostituirsi agli stessi mediante indagini e valutazioni autonome.

Credito di imposta: istruzioni pratiche per chiederlo

A decorrere dal periodo di imposta 2015 è riconosciuto ai Fondi pensione un credito di imposta pari al 9% dell'ammontare del risultato netto di gestione assoggettato all'imposta sostitutiva di cui all'art. 17 , comma 1, del d.lgs. 252/2005 (20%) e investito in attività di carattere finanziario a medio o lungo termine. Al fine di ottenere tale credito di imposta i Fondi dovranno, in via telematica, entro il termine stabilito con Provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate (dal 1° marzo al 30 aprile di ogni anno), un'apposita istanza all'Agenzia delle Entrate, formulata secondo lo schema approvato con lo stesso provvedimento. L'istanza deve essere trasmessa – utilizzando i canali Entratel o Fisconline – direttamente dal contribuente o tramite società del gruppo o tramite intermediari (professionisti, associazioni di categoria, caf). Nell'istanza i soggetti richiedenti devono indicare le seguenti informazioni: *(i)* l'importo dei redditi e del risultato netto di gestione che è stato investito nelle attività di carattere finanziario a medio-lungo termine entro il periodo d'imposta di riferimento; *(ii)* l'importo massimo agevolabile. L'Agenzia delle Entrate determinerà annualmente la percentuale del credito di imposta spettante a ciascun soggetto rispetto all'importo richiesto in misura pari al rapporto tra il limite di spesa (80 milioni di euro o come risultante a seguito di eventuali futuri interventi riduttivi) e l'ammontare dello stesso credito di imposta complessivamente richiesto. Se l'ammontare del credito di imposta complessivamente richiesto non sarà superiore al predetto limite di spesa, la percentuale di credito di imposta spettante a ciascun soggetto sarà pari al 100%. La percentuale verrà comunicata annualmente entro 60 giorni dallo scadere del termine di presentazione delle istanze (29 giugno). Il credito di imposta diventa utilizzabile a decorrere dal giorno successivo all'emanazione del provvedimento di determinazione della percentuale di credito riconosciuto ed esclusivamente in compensazione.

Per approfondimenti consulta la sezione previdenza del sito www.uilca.it

SEGRETERIA NAZIONALE
AREA PREVIDENZA

VIA LOMBARDIA , 30
00187 ROMA
TEL.06/4203591
FAX 06.484704
E-MAIL: uilca@uilca.it
PAGINA WEB: www.uilca.it