

Editoriale

FLESSIBILITÀ IN USCITA, LE IMPLICAZIONI PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE



Il cantiere normativo, sia nell'ambito del I pilastro che nel settore della previdenza complementare, sembra finalmente orientarsi ad individuare correttivi alle rigidità della normativa vigente che allontana nel tempo l'accesso alla pensione obbligatoria di base esponendo la popolazione lavorativa sempre più anziana ad elevati rischi occupazionali e pensionistici.

L'esigenza di individuare soluzioni di flessibilità in uscita – ora all'attenzione del Tavolo tra Governo e Organizzazioni Sindacali – ha trovato qualche tentativo di sviluppo già nella legge di Stabilità per il 2016 e parallelamente il testo del d.d.l. concorrenza, che prospetta forme di accesso anticipato alle prestazioni integrative.

La legge di Stabilità per il 2016 ha introdotto un sistema di gradualità nell'uscita dal mondo del lavoro tramite una misura sperimentale corrispondente al cosiddetto part-time agevolato prevedendo la possibilità per i lavoratori prossimi al pensionamento di optare per una riduzione dell'orario di lavoro nella misura tra il 40% e il 60% senza tuttavia subire una decurtazione proporzionale dello stipendio. Si tratta di lavoratori del settore privato con un contratto a tempo indeterminato e a orario pieno già in possesso del requisito contributivo minimo di 20 anni previsto per la pensione obbligatoria di vecchiaia e che matureranno il requisito anagrafico entro il 31 dicembre 2018. Si parla di «part time agevolato» perché il la-

voratore che ne beneficia potrà contare sulla liquidazione in busta paga sia della retribuzione dovuta per l'orario effettivamente lavorato sia di una somma aggiuntiva corrispondente alla contribuzione Inps che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare per le ore non lavorate (23,81% della retribuzione). Inoltre risulta accreditata una contribuzione figurativa a carico dello Stato commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione non effettuata, consentendo in tal modo al lavoratore di accedere all'assegno pensionistico senza subire alcuna penalizzazione.

Si tratta di primi timidi spunti, che però vanno nella direzione giusta. A questi, però, dovranno seguire più ampie aperture ad una vera uscita flessibile.

Se questo è il panorama nell'ambito della previdenza obbligatoria, sul versante della previdenza complementare un'interessante forma di flessibilità in uscita è contemplata dall'art. 16 del d.d.l. concorrenza che tornerà a giorni alla Camera per l'approvazione definitiva. La normativa in commento modificherà le disposizioni sulla prestazione anticipata di previdenza complementare. In particolare, si prevede la possibilità di accedere alla prestazione di previdenza complementare con un anticipo massimo di dieci anni in caso di cessazione del rapporto di lavoro che comporti una inoccupazione superiore a 24 mesi. La formulazione letterale del nuovo articolo 11, comma 4 del d.lgs. 252/2005 farà riferimento alla possibilità di accedere alle «prestazioni o parti di esse»

In questo numero

<i>Flessibilità in uscita, le implicazioni per la previdenza complementare</i>	<i>Pag. 1</i>
<i>Il nuovo regime di detassazione dei premi di risultato</i>	<i>Pag. 2</i>
<i>Riscatto per premiorienza, ecco la nuova pronuncia Covip</i>	<i>Pag. 3</i>
<i>Limiti agli investimenti: tutti i passaggi dell'adeguamento al d.m. 166/2014</i>	<i>Pag. 4</i>

FLESSIBILITÀ IN USCITA, LE IMPLICAZIONI PER LA PREVIDENZA

COMPLEMENTARE

(SEGUE DA PAG. 2)

che possono essere erogate anche in forma di «rendita temporanea» fino alla maturazione dei requisiti per il pensionamento. Qualora dovesse confermarsi questa versione del testo, la nuova norma offrirebbe diversi spunti di riflessione: il riferimento ad un accesso parziale della prestazione anche in forma di rendita temporanea potrebbe far pensare ad una nuova modalità di «auto-erogazione» da parte del fondo pensione a prescindere dalla ordinaria erogazione convenzionata.

Va detto che il requisito minimo di inoccupazione superiore a due anni ben si concilia alla possibilità di accesso alla nuova indennità universale di disoccupazione (NASPI) che sostituirà a decorrere dal 1 gennaio 2017 tutti gli ammortizzatori sociali compresa l'indennità di mobilità. La prestazione anticipata di previdenza complementare sotto questo profilo si potrà porre come ulteriore forma di sostegno al reddito ad integrazione effettiva della copertura offerta dal sistema previdenziale obbligatorio.

Le riflessioni svolte consentono in generale di guardare con cauto ottimismo al cantiere normativo in evoluzione e alle promesse governative di aggiustare il tiro rispetto alle politiche di contenimento dei costi della spesa pubblica

che hanno indotto le precedenti legislature a varare la normativa di previdenza obbligatoria attualmente in vigore. Tra gli intenti programmatici del Documento Economia e Finanza 2016, infatti, vi è il dichiarato obiettivo di individuare forme di pensionamento anticipato. Su questo le Organizzazioni Sindacali saranno ferme nel chiedere un pacchetto di misure sulle pensioni da inserire nella legge di stabilità per il 2017 del prossimo autunno, dedicando anche un capitolo alla previdenza complementare. Fondamentali saranno le soluzioni sinergiche di flessibilità in uscita tra il I e II secondo pilastro. Nella giusta direzione è la proposta della «Rendita Integrativa Temporanea Anticipata», divulgata con l'acronimo R.I.T.A., che consentirebbe al lavoratore che ha avuto accesso alla pensione anticipata di sostenere tramite il fondo pensione l'impatto dell'A.P.E. (anticipo pensionistico). Così, ai lavoratori over 63 verrebbe consentito di attingere al montante di previdenza complementare accumulato per integrare la pensione di base anticipata. In quest'ottica sarà importante richiamare nuovamente il Governo ad assumere precisi impegni per l'incremento del peso della previdenza complementare nella copertura previdenziale dei lavoratori.



IL NUOVO REGIME DI DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

La legge di Stabilità per il 2016 ha introdotto, ai commi 182 e seguenti dell'articolo 1, un regime tributario agevolativo per i premi di produttività. L'agevolazione consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva con aliquota pari al 10% entro il limite di importo complessivo di € 2.000 lordi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili. Il limite di reddito agevolabile può essere incrementato fino a € 2.500 per le imprese che

prevedono precise forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Gli importi dei premi di produttività erogati in eccedenza rispetto ai limiti predetti concorrono a formare il reddito complessivo del lavoratore percipiente e sono assoggettati all'aliquota Irpef ordinaria.

Il regime fiscale agevolato in commento riguarda tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, ne restano quindi esclusi i lavoratori dipendenti del settore pubblico.

IL NUOVO REGIME DI DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

(SEGUE DA PAG. 2)

Ulteriore requisito richiesto per l'applicazione dell'aliquota sostitutiva è che il lavoratore beneficiario abbia percepito, nel periodo di imposta precedente alla ricezione del premio, un reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a € 50.000. La verifica della predetta soglia deve essere svolta tenendo conto dell'ammontare complessivo dei redditi di lavoro dipendente percepiti dal lavoratore: rilevano tutti i rapporti di lavoro anche se svolti all'estero purché assoggettati a tassazione ordinaria. Nel calcolo di tale reddito non devono essere computati i redditi di lavoro dipendente assoggettati a imposizione separata e i redditi diversi da quelli da lavoro dipendente. Rilevano invece le pensioni di ogni genere, gli assegni ad esse equiparati e le somme erogate a titolo di crediti da lavoro a seguito di pronuncia giudiziale ex 429 c.p.c..

La verifica della soglia avviene anno per anno, pertanto, se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'aliquota sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno antecedente, l'onere di attestare per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito in precedenza è in capo al lavoratore interessato.

La disciplina interessa esclusivamente le somme e i valori corrisposti in esecuzione di contratti collettivi territoriali o aziendali di cui all'art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e quindi contratti stipulati da associazioni sindacali

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Secondo quanto previsto dal Decreto Ministeriale attuativo della disciplina sono tali contratti collettivi aziendali e territoriali a dover prevedere criteri di misurazione e verifica dei livelli di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che, di volta in volta, possono consistere nell'aumento della produzione o risparmio di fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti o dei processi. I contratti collettivi di cui trattasi, unitamente alla dichiarazione di conformità degli stessi con le disposizioni del Decreto attuativo, devono essere depositati telematicamente presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione (art. 5 d.m.). Nel caso di accordi sottoscritti durante l'anno 2015 il termine per effettuare l'invio è il 15 giugno 2016.

Qualora i suddetti contratti collettivi lo prevedano, il lavoratore può anche scegliere di convertire – in tutto o in parte – il proprio premio di produttività in prestazioni di welfare aziendale di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir. In questo caso, le somme convertite non entreranno a far parte del reddito da lavoro dipendente e non saranno altresì assoggettati all'imposta sostitutiva del 10%.



RISCATTO PER PREMORIENZA, ECCO LA NUOVA PRONUNCIA COVIP

Sul sito di Covip lo scorso aprile è stata pubblicata una risposta a quesito in tema di riscatto per premorienza.

Il fondo che ha posto il quesito si interrogava in particolare sulla prassi da porre in essere a fronte del mancato esercizio del diritto di riscatto per premorienza da parte degli eredi o dei diversi beneficiari designati dall'iscritto e – conseguentemente – sui termini e sulle modalità di acquisizione, da parte delle forme pensionistiche collettive, delle posizioni degli aderenti.

La Commissione di Vigilanza, nel rispondere al quesito, ha ribadito che il diritto di chiedere la liquidazione della posizione dell'iscritto premorto è soggetto a prescrizione decennale e che tale termine prescrizione comincia a decorrere, ai sensi dell'art. 2935 del c.c., dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere, ossia dalla data di decesso dell'iscritto. Sul punto, l'Autorità ha richiamato altresì il consolidato orientamento della Cassazione secondo cui l'impossibilità di far valere il diritto, che il citato art. 2935 c.c.

RISCATTO PER PREMORIENZA, ECCO LA NUOVA PRONUNCIA COVIP

(SEGUE DA PAG. 2)

considera come fatto impeditivo della decorrenza della prescrizione, è solo quella derivante da cause giuridiche che ostacolano l'esercizio del diritto stesso e ha chiarito, pertanto, che la mancata conoscenza del diritto da parte di beneficiari o eredi non impedisce il decorrere della prescrizione, salva l'ipotesi di dolo da parte del fondo debitore. Proprio al fine di scongiurare tale circostanza Covip ha richiamato l'attenzione dei Fondi sull'opportunità di adottare, in caso di acquisizione della notizia del decesso dell'iscritto, comportamenti volti alla salvaguardia dell'utilità altrui consistenti nell'informare per tempo gli eredi e i beneficiari designati dell'esistenza

del credito e avvisando gli stessi del termine di prescrizione del loro diritto. In generale, sarebbe buona prassi dotarsi di procedure idonee ad accertare l'esistenza in vita degli iscritti in ordine ai quali non affluiscano versamenti da tempo prolungato, prima della scadenza dei dieci anni dall'ultimo versamento ricevuto. L'iscritto infatti potrebbe aver semplicemente sospeso i versamenti o perso i requisiti di partecipazione. Per concludere, nella risposta in commento la Commissione ha inoltre chiarito che l'eventuale acquisizione delle posizioni individuali degli aderenti premorti andrà ad accrescere le posizioni degli altri iscritti.



LIMITI AGLI INVESTIMENTI: TUTTI I PASSAGGI DELL'ADEGUAMENTO AL D.M. 166/2014

Entro lo scorso 28 maggio i fondi pensione hanno dovuto effettuare l'adeguamento al d.m. 166/2014 che riforma la disciplina dei limiti agli investimenti e dei conflitti di interesse.

Quali documenti modificare? Di seguito un elenco sintetico delle modifiche poste in essere, in modo da consentire agli operatori un controllo puntuale.

Statuto/Regolamento

Generalmente lo statuto del fondo pensione negoziale/preesistente e il regolamento del fondo aperto/Pip non menzionano il d.m. 703/1996. Tuttavia è opportuno verificare e, nel caso, sostituire gli eventuali rinvii al vecchio decreto con il d.m. 166/2014.

Documento sulla politica degli investimenti

È opportuno valutare gli investimenti consentiti dalle nuove norme. Occorre sostituire il richiamo al d.m. 703/1996 con il d.m. 166/2014, verificandone l'impatto.

Convenzioni con gestori e banche depositarie

È necessario effettuare un'analisi delle conven-

zioni in essere per valutarne la conformità ai nuovi limiti:

- minori restrizioni (meno limiti %);
- maggiori restrizioni (es. esposizione valutaria).

Le convenzioni dovevano essere aggiornate entro 28.5.2016. Occorre inoltre sostituire il richiamo al d.m. 703/1996 con il d.m. 166/2014, verificandone l'impatto. Le convenzioni modificate vanno trasmesse alla Covip.

Nota informativa (per i fondi negoziali e per i preesistenti che l'hanno predisposta)

Occorre sostituire il richiamo al d.m. 703/1996 con il d.m. 166/2014, verificandone l'impatto. La Nota informativa aggiornata va depositata presso la Covip. Restano ferme le deroghe di cui al d.m. 62/2007 per i fondi preesistenti. Resta comunque possibile chiedere specifiche deroghe alla Covip per comprovate esigenze del fondo.

**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