



*Dopo una pausa nella pubblicazione del nostro mensile, dovuta alle modifiche legislative che hanno assorbito tutto il personale del Fondo, torniamo a voi con un tema poco conosciuto ma stuzzicante: cosa sta preparando di nuovo il Governo? Il DDL "CONCORRENZA" approvato dal Governo è veramente innovativo oppure è il solito tentativo di concedere per ottenere?*

*Abbiamo chiesto al nostro Direttore di farci una panoramica sulle novità che potrebbero essere introdotte dal DDL e indicarci gli eventuali punti di forza e di debolezza.*

*Pur consapevoli che il DDL ha ancora un cammino più o meno lungo da percorrere, riteniamo sia meglio prepararsi*

*Vi auguriamo buona lettura*

*Il Comitato Comunicazione*

**APRILE – MAGGIO 2015**

## IL CASO DEL MESE

### DOVE SIAMO CON LE NORME ATTUALI

Si tratta di un tema che è sempre stato oggetto di molte discussioni in occasione di tutte le riforme della previdenza complementare che si sono succedute dal 2000 in poi.

Esiste una disciplina pressoché uniforme per tutte le forme pensionistiche complementari (fondi pensione negoziali, fondi pensione aperti, PIP assicurativi) per quanto riguarda la fiscalità, le regole in materia di prestazioni, anticipazioni, ecc.

Inoltre, oggi è prevista la piena trasferibilità della posizione maturata tra tutte le forme di previdenza sopra elencate, trascorso un periodo minimo di iscrizione (due anni). Tuttavia, questa regolamentazione uniforme, che avrebbe teoricamente dovuto assicurare la piena concorrenza tra forme di previdenza collettiva (fondi pensione negoziali e fondi pensione preesistenti) e forme di previdenza individuale (fondi pensione aperti e PIP) contiene tuttora una disciplina differenziata per quanto riguarda un aspetto fondamentale, ossia l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere un contributo a proprio carico a favore dei propri dipendenti iscritti ad un fondo pensione.

Oggi quest'obbligo è soggetto *“ai limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali”* (articolo 14, comma 6, del Dlgs n. 252/2005), che quindi possono prevedere (e nella quasi totalità dei casi effettivamente prevedono) che l'obbligo al versamento da parte del datore di lavoro venga meno qualora il dipendente decida di trasferire la propria posizione maturata ad una forma di previdenza diversa da quella individuata dalla contrattazione collettiva (in genere, il fondo pensione di categoria o il fondo pensione preesistente di riferimento per l'azienda, ma anche, in qualche caso, il fondo pensione aperto al quale i dipendenti di quella particolare azienda abbiano aderito in base ad un accordo di adesione collettiva).

Questa limitazione, ancorché giustificata sulla base del fatto che il contributo datoriale non è imposto dalla legge (a differenza del versamento del TFR), ma rappresenta il frutto della contrattazione collettiva, la quale può quindi sottoporlo a limitazioni o vincoli, rappresenta però oggi un forte disincentivo alla piena trasferibilità delle posizioni individuali, almeno nel caso dei lavoratori dipendenti (che comunque, in base agli ultimi dati di Covip, alla fine del 2014 rappresentavano il 68,93% del totale degli iscritti alla previdenza complementare).

Vi è, inoltre, un'altra differenza a livello di regolamentazione che per i lavoratori dipendenti rende l'adesione alle forme individuali meno favorevole rispetto a quella alle forme collettive:

il riscatto integrale della posizione maturata in caso di cambiamento di attività lavorativa è possibile infatti solo nel caso di iscrizione a queste ultime, mentre per i fondi pensione aperti ed i PIP può avvenire solo negli ulteriori e più stringenti casi previsti dalla legge (invalidità sopravvenuta ovvero inoccupazione protratta per un certo periodo di tempo).

## LE VARIAZIONI INTRODOTTE DAL DDL “CONCORRENZA”

Su questi temi, che risalgono al 2005, quando è stato varato il Dlgs n. 252, è però intervenuto il Governo all'interno del Disegno di Legge in materia di concorrenza, approvato dal Consiglio dei Ministri dello scorso 20 febbraio, che ha introdotto delle modifiche allo stesso Dlgs n. 252/2005 e che, qualora fossero confermate dal testo finale della legge che sarà licenziato dalle Camere, potrebbero cambiare completamente gli scenari consolidati della previdenza complementare.

L'obiettivo dell' Esecutivo è chiaro (?): realizzare un'assoluta parità di condizioni tra tutte le forme di previdenza complementare, introducendo così una piena concorrenza tra loro eliminando qualsiasi residuo “vantaggio” di una categoria di fondi pensione rispetto alle altre.

A questo scopo, il Disegno di Legge approvato dal Consiglio dei Ministri (che non riguarda unicamente i fondi pensione, ma che contiene una serie di norme aventi come denominatore comune quello di realizzare la piena concorrenza in molti settori) all'articolo 15 prevede di apportare quattro modifiche al testo del Dlgs n. 252/2005, modifiche che per la loro importanza sarà opportuno esaminare separatamente.

### LE MODIFICHE AL Dlgs. 252/2005

La prima di esse introduce un nuovo comma, il 3-bis, all'articolo 3 del Decreto, intitolato “Istituzione delle forme pensionistiche complementari”, che dispone:

“Le fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari collettive di cui al comma 1 del presente articolo e quelle di cui all'articolo 20 (fondi pensione preesistenti) del presente decreto legislativo, aventi soggettività giuridica e operanti secondo il principio della contribuzione definita, possono prevedere l'adesione collettiva o individuale anche di soggetti aderenti ad una o più categorie di cui all'articolo 2, comma 1 del presente decreto legislativo”.

In pratica, l'obiettivo di questa norma (anche se non così chiaramente desumibile dal suo tenore letterale) è quello di eliminare le attuali “barriere” tra le forme collettive (ora si rivolgono ad un contesto di iscritti ben determinato e non possono “uscire” dal proprio bacino di riferimento) e le forme individuali, che invece sono aperte fundamentalmente a tutti, a prescindere dal tipo di attività lavorativa svolta.

In altre parole, un fondo pensione di categoria potrebbe (previo accordo in questo senso delle fonti istitutive) raccogliere adesioni anche al di fuori dei lavoratori dipendenti appartenenti alla categoria contrattuale di riferimento: potrebbero iscriversi, ad esempio, anche lavoratori dipendenti di altre categorie, o lavoratori autonomi, ecc., anche su base individuale, ossia senza che l'adesione del singolo lavoratore venga preceduta dalla sottoscrizione di accordi relativi alla collettività a cui appartiene il singolo aderente.



Come si era già anticipato, sulla carta gli effetti di questa riforma potrebbero essere dirompenti e potrebbero far “saltare” gli schemi concettuali che hanno accompagnato la nascita della previdenza complementare in Italia, che fin dall’inizio ha visto la distinzione tra forme “chiuse” (ossia destinate ad un bacino di potenziali aderenti ben definito) e forme “aperte” a tutti; è altrettanto evidente, però, la difficoltà che incontrerebbero in questo percorso le forme “chiuse”, la cui identità è associata ad una ben precisa collettività contrattuale che finirebbe inevitabilmente per dover essere ripensata.

Veniamo ora alla seconda modifica che il Disegno di Legge vorrebbe introdurre nel corpo del Dlgs n. 252/2005, e che, per maggior semplicità di lettura, riportiamo nel formato “testo a fronte”.

Dlgs n. 252/2005	Modifiche introdotte dal DDL approvato dal Governo
<p data-bbox="416 1518 536 1574"><b>Art. 11. Prestazioni</b></p> <p data-bbox="169 1608 209 1637">[...]</p> <p data-bbox="169 1671 786 1877">4. Le forme pensionistiche complementari prevedono che, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi, le prestazioni pensionistiche siano, su richiesta dell'aderente, consentite con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza.</p>	<p data-bbox="810 1671 1428 1877">4. Le forme pensionistiche complementari prevedono che, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a <b>24 mesi</b>, le prestazioni pensionistiche siano, su richiesta dell'aderente, consentite con un anticipo massimo di <b>dieci</b> anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza.</p>

In questo caso, per la verità, i profili legati alla piena concorrenza tra le forme di previdenza complementare non hanno molta attinenza con la modifica di legge proposta, che è invece

finalizzata ad accogliere le richieste più volte avanzate in passato da molti e finalizzate a dare alle forme pensionistiche integrative anche una valenza di “ammortizzatore sociale” per quei lavoratori che, estromessi dal mercato del lavoro in età relativamente avanzata, ma non ancora in possesso dei nuovi e più elevati requisiti pensionistici previsti oggi, potrebbero utilizzare la pensione integrativa come un “ponte” per arrivare fino al pensionamento.

Questi lavoratori, che abbiano comunque alle spalle almeno 2 anni di disoccupazione (in base al testo attuale del Dlgs n. 252/2005 sono 4) possono accedere alla prestazione pensionistica complementare (in capitale, ovvero sotto forma di rendita periodica) con 10 anni di anticipo rispetto al momento in cui maturerebbero il requisito in base alle regole Inps (oggi gli anni di “anticipo” sono al massimo 5). L'intenzione del legislatore è che durante questi 10 anni la pensione complementare rappresenti una “integrazione al reddito” unita ad altri eventuali ammortizzatori sociali (indennità di disoccupazione o altro).

Questa modifica però mi fa pensare che questa frase possa essere vera:

## HANNO ALZATO TALMENTE L'ETA' PENSIONABILE CHE PER ANDARE IN PENSIONE CI VUOLE LA REINCARNAZIONE!!

La terza possibile modifica al Dlgs n. 252/2005 è invece la seguente:

Dlgs n. 252/2005	Modifiche introdotte dal DDL approvato dal Governo
<b>Art. 14.</b> <b>Permanenza nella forma pensionistica complementare e cessazione dei requisiti di partecipazione e portabilità</b>  [...]  5. Sulle somme percepite a titolo di riscatto per cause diverse da quelle di cui ai commi 2 e 3, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento sul medesimo imponibile di cui all'articolo 11, comma 6.	<b>5. In caso di cessazione dei requisiti di partecipazione per cause diverse da quelle di cui ai commi 2 e 3, è previsto il riscatto della posizione sia nelle forme collettive che in quelle individuali e su tali somme si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento sul medesimo imponibile di cui all'articolo 11, comma 6.</b>

La norma modificata è quella, molto nota, di cui all'articolo 14, comma 5 del Decreto, sulla base del quale la Covip, in via interpretativa, ha re-introdotto il riscatto “per perdita dei requisiti di partecipazione” previsto dal previgente Dlgs n. 124/1993 e che non era più stato menzionato dal Dlgs n. 252/2005; questo riscatto, però, viene oggi ammesso solo in caso di adesione alle forme di previdenza complementare collettive, in quanto, essendo le forme individuali aperte a tutti, rispetto ad esse è impossibile che si verifichi, appunto, una “perdita dei requisiti di partecipazione”.

La modifica proposta dal Governo è finalizzata ad eliminare questa disparità di regolamentazione tra forme collettive e forme individuali, a cui avevamo fatto cenno in apertura, ma non sembra risolvere il problema di partenza: in caso di adesione ad un fondo pensione aperto o ad un PIP, quando si può affermare che siano cessati i requisiti di partecipazione?

Il semplice cambiamento di attività lavorativa (o anche la sua cessazione) non sono sufficienti per arrivare a questa conclusione, posto che a queste forme pensionistiche può iscriversi anche chi non ne svolge alcuna: per evitare che si ripresentino le attuali perplessità, quindi, su questo punto è presumibilmente opportuno che il DDL venga rivisto in sede di approvazione da parte delle Camere.

Veniamo invece alla modifica, più sostanziosa, al Dlgs n. 252/2005 introdotta dal Disegno di Legge:

Dlgs n. 252/2005	Modifiche introdotte dal DDL approvato dal Governo
<p><b>Art. 14.</b> <b>Permanenza nella forma pensionistica complementare e cessazione dei requisiti di partecipazione e portabilità</b></p> <p>[...]</p> <p>6. Decorsi due anni dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare l'aderente ha facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche prevedono esplicitamente la predetta facoltà e non possono contenere clausole che risultino, anche di fatto, limitative del suddetto diritto alla portabilità dell'intera posizione individuale. Sono comunque inefficaci clausole che, all'atto dell'adesione o del trasferimento, consentano l'applicazione di voci di costo, comunque denominate, significativamente più elevate di quelle applicate nel corso del rapporto e che possono quindi costituire ostacolo alla portabilità. In caso di esercizio della predetta facoltà di trasferimento della posizione individuale, il lavoratore ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del TFR maturando e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali.</p>	<p>In caso di esercizio della predetta facoltà di trasferimento della posizione individuale, il lavoratore ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del TFR maturando e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro <del>nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali.</del></p>

In pratica, in base a questo enunciato, le fonti istitutive non potranno più porre limitazioni alla "portabilità" del contributo datoriale, che il lavoratore potrà indirizzare nella forma pensionistica (collettiva o individuale) che preferisce, una volta che siano passati due anni dall'adesione. **La disposizione presenta evidentemente numerosi elementi critici, a partire dal fatto che potrebbe essere ritenuta lesiva del principio della libertà di contrattazione collettiva, tutelato dalla Costituzione, per tacere delle difficoltà che potrebbe generare sotto il profilo operativo alle imprese** (i datori di lavoro potrebbero infatti trovarsi a dover effettuare versamenti contributivi per i propri dipendenti ad un numero rilevante di fondi pensione, ciascuno con una propria diversa regolamentazione interna per quanto riguarda i versamenti, con conseguenti maggiori complessità amministrative).

Va da sé, comunque, che, trattandosi di un Disegno di Legge, come tale esposto alle modifiche di Camera e Senato, il testo finale che uscirà dal percorso legislativo potrebbe anche essere molto differente rispetto a quello originario; nei prossimi mesi seguiremo comunque l'evoluzione dell'iter parlamentare.

In ogni caso, qualunque sia il testo finale, è certo che dovremo attrezzarci fin da ora al fine di evitare modifiche degli Statuti da apportarsi sul filo di lana.