



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

**I PRINCIPALI CONTENUTI DELLO SCHEMA
DI DECRETO LEGISLATIVO DI ATTUAZIONE
DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Dando seguito alle richieste delle parti sociali avanzate nel corso degli incontri precedenti, si è provveduto alla stesura di un unico decreto legislativo attuativo della delega previdenziale. Il decreto, che assume anche la configurazione di “Testo Unico” della Previdenza Complementare, è stato redatto in ossequio ai criteri di delega e sulla base dei principi generali contenuti nella legge n. 243/04, anche quelli che in particolare prevedono, al comma 50, la stesura di un Testo Unico.

Si è quindi proceduto ad un lavoro di rivisitazione complessiva del decreto legislativo n. 124/93, allo scopo di contenere l’intera normativa sulla previdenza complementare, compresa quella fiscale, in un unico corpo normativo.

Lo schema di decreto, adottato dal Consiglio dei Ministri in prima lettura nella seduta odierna, verrà inviato alle parti sociali e alle competenti Commissioni parlamentari per avviare un confronto approfondito e completo nel merito dei singoli articoli. Poiché la delega al Governo scadrà il prossimo 6 ottobre, l’adozione finale del provvedimento da parte del Governo è prevista entro la fine del mese di settembre.

Di seguito vengono ora sintetizzati i punti principali dello schema di decreto legislativo.

1) Ambito di applicazione e destinatari:

- La definizione “forme di previdenza complementare” compete esclusivamente alle forme pensionistiche che hanno ottenuto l’approvazione della Covip. Le forme pensionistiche possono essere ad adesione “collettiva” o “individuale”
- L’accesso alle forme di previdenza complementare è consentito a tutte le forme di impiego, sia subordinato sia autonomo, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (legge Biagi) e ai relativi decreti attuativi, nonché ai soggetti diversi dai titolari di reddito di lavoro o di impresa

2) Governance dei fondi

- La *governance* dei fondi è stata individuata secondo criteri di omogeneità, ed è diversamente regolamentata in funzione della natura giuridica e della struttura delle forme pensionistiche

3) Banca depositaria

- Sono state confermate le disposizioni in materia con l'ulteriore vincolo che gli amministratori e i sindaci della banca depositaria devono riferire alla Covip le eventuali irregolarità riscontrate nella gestione dei fondi

4) Finanziamento delle forme pensionistiche complementari

- Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari è attuato mediante contribuzione a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente e tramite il conferimento del TFR maturando anche attraverso modalità tacite
- I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro sono deducibili nella misura massima di € 5.164, anche per coloro che non raggiungono tale importo applicando la percentuale del 12% al loro reddito complessivo
- Per i lavoratori di prima occupazione, limitatamente ai primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito dedurre dal reddito complessivo, nei 20 anni successivi al quinto di partecipazione, contributi per un importo eccedente il limite di € 5.164
- La contribuzione alle forme pensionistiche potrà essere prorogata non oltre i 7 anni dal raggiungimento dell'età pensionabile a condizione che l'aderente possa far valere, alla data del pensionamento, almeno 3 anni di contribuzione. In tal caso è in facoltà dell'aderente decidere il momento di fruizione delle prestazioni

5) Conferimento del Trattamento di fine rapporto (TFR) maturando

- A partire dall'1 gennaio 2006 i lavoratori del settore privato potranno decidere di trasferire il TFR maturando (non quindi quello già maturato al 31.12.2005) alle forme pensionistiche complementari previste dal decreto, ovvero di mantenerlo in azienda.
- Il conferimento avverrà secondo le seguenti modalità:
 - a) modalità esplicite: entro 6 mesi dalla data di prima assunzione il lavoratore può conferire l'intero importo del TFR maturando ad una forma di previdenza complementare dallo stesso prescelta; qualora, in alternativa, il lavoratore decida, nel predetto periodo di tempo, di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta
 - b) modalità tacite: nel caso in cui il lavoratore nel periodo di tempo indicato alla lett. a) non esprima alcuna volontà, a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi ivi previsti:
 - 1) il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando dei propri dipendenti alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto un diverso accordo aziendale tra le parti; tale accordo deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore, in modo diretto e personale
 - 2) in caso di presenza di più forme pensionistiche alle quali l'azienda abbia aderito, il TFR maturando è trasferito ad una di esse, individuata in accordo tra le parti; in caso di mancato accordo il TFR maturando è conferito a quella delle predette forme pensionistiche alla quale l'azienda abbia aderito con il maggior

numero di lavoratori

- 3) in caso di mancato accordo tra le parti e in assenza di una forma pensionistica complementare collettiva prevista da accordi o contratti collettivi della quale i lavoratori siano destinatari, il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS
- l'adesione a un fondo realizzata tramite il conferimento esplicito o tacito del TFR non comporta l'obbligo della contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro o del committente

6) Istituzione e disciplina del fondo pensione residuale presso l'INPS

- Presso l'INPS è istituito un fondo pensione a contribuzione definita che accoglie il TFR maturando dei lavoratori. Il fondo ha natura residuale e riceverà il TFR nel solo caso in cui nessuna delle modalità di conferimento previste dal decreto abbiano potuto trovare applicazione

7) Prestazioni

- Sono individuate due tipologie di prestazioni: quelle finali e quelle erogabili nel periodo di contribuzione (anticipazioni: *cfr. punto seguente*)
- Le prestazioni pensionistiche finali, in forma di rendita o di capitale, possono essere richieste a partire dal momento della maturazione del diritto alla richiesta delle prestazioni pensionistiche obbligatorie con un minimo di 5 anni di partecipazione alle forme. Sull'importo imponibile delle prestazioni è operata una ritenuta a titolo di imposta con aliquota del 15% ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il 15° anno di partecipazione, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali

8) Diritto del lavoratore ad ottenere anticipazioni

- E' garantito al lavoratore che abbia conferito il TFR il diritto ad ottenere un'anticipazione della posizione individuale maturata, secondo le seguenti modalità:
 - a) per spese sanitarie relative a sé, al coniuge o ai figli: in qualsiasi momento e fino al 75%
 - b) per l'acquisto della prima casa di abitazione: decorsi otto anni di iscrizione e fino al 50%
 - c) per altre esigenze di carattere personale: decorsi otto anni di iscrizione e fino al 30%
- Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per l'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari

9) Regime tributario dei fondi pensione

- Viene mantenuto per tutte le forme pensionistiche l'attuale regime di tassazione nella misura dell'11% dei risultati netti maturati per ciascun periodo di imposta

10) Misure compensative per le imprese

- Sono individuate misure atte a garantire l'assenza di oneri per le imprese:
 - a) è prevista una misura di compensazione sul differenziale tra il costo annuale del TFR e il costo dei finanziamenti sostitutivi dello stesso erogati da istituti di credito, mediante la deducibilità di un importo pari al 4% dell'ammontare totale del TFR conferito nel fondo pensione per le imprese con oltre 50 addetti, e del 6% per quelle con meno di 50 addetti
 - b) viene eliminato il contributo di garanzia sul TFR a carico delle imprese
 - c) è prevista l'istituzione di un Fondo pubblico di garanzia per facilitare l'accesso al credito, in particolare per le piccole e medie imprese, a seguito del conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari

11) Potenziamento della COVIP

- Tutte le forme pensionistiche complementari individuali, anche di natura assicurativa, dovranno ottenere dalla COVIP un'apposita autorizzazione al fine di assicurare il rispetto dei principi della comparabilità dei costi, della trasparenza e della portabilità

12) Entrata in vigore e regime transitorio

- Il decreto entrerà in vigore a decorrere dall'1 gennaio 2006.
- Per tutti i lavoratori assunti entro tale data il periodo transitorio previsto dal decreto per esprimere la volontà di conferire o meno il TFR decorrerà quindi dall'1 gennaio e terminerà il 30 giugno 2006. Se in questo periodo il lavoratore non avrà espresso alcuna volontà a partire dall'1 luglio 2006 si applicherà il meccanismo del silenzio-assenso.

13) Campagna di comunicazione e di informazione

- Ogni singolo lavoratore dovrà avere una informazione completa ed adeguata sui contenuti del decreto, in particolare per quanto riguarda le modalità di conferimento del TFR e gli effetti del silenzio-assenso. Per raggiungere questo scopo verranno attuate due distinte iniziative:
 - a) a partire dal mese di ottobre di quest'anno verrà effettuata una intensa campagna di informazione istituzionale su tutti i mezzi di comunicazione sulla previdenza complementare; la campagna verrà definita in accordo con le parti sociali, per mezzo di un gruppo di lavoro di imminente costituzione
 - b) a decorrere dall'entrata in vigore del decreto (e per tutta la durata del regime transitorio) ogni datore di lavoro dovrà inviare ad ogni singolo lavoratore (anche a mezzo della busta paga) la necessaria informazione sui contenuti del decreto, secondo le modalità che saranno definite di comune accordo tra le parti sociali; la stessa attività di informazione sarà effettuata nei confronti di ogni neo-assunto.