

LA NEWSLETTER DI PREVINDAPI.

Prosegue la predisposizione periodica della NEWSLETTER di PREVINDAPI, nella quale si approfondiscono tematiche inerenti la Previdenza, il Welfare in generale e la Formazione, i servizi offerti dalle Parti Istitutive del Fondo e degli altri Enti della Bilateralità, l'operatività del Fondo, le verità sui "falsi miti" che spingono ancora molti lavoratori a non beneficiare dei vantaggi ottenibili dall'iscrizione alla Previdenza Complementare.

NOMINATO UN NUOVO CONSIGLIERE IN SOSTITUZIONE DI VIRGINIO NOVALI DECEDUTO IN PRIMAVERA.

L'assemblea di PREVINDAPI ha provveduto a nominare Roberto Dragoni quale nuovo Consigliere in rappresentanza di CONFAPI, in sostituzione di Virginio Novali mancato prematuramente l'11 marzo 2019.

LA CASSAZIONE SI PRONUNCIA IN TEMA DI RISCATTO PER PREMORIENZA: L'ORDINANZA 19 LUGLIO 2019, N. 19571.

La fattispecie rappresentata dalla liquidazione della posizione individuale in caso di premorienza di un iscritto al fondo pensione prima della maturazione del diritto alla prestazione è oggi regolamentata dall'articolo 14, comma 3 del Dlgs n. 252/2005, che stabilisce che in questa ipotesi l'intera posizione individuale maturata venga riscattata dagli eredi ovvero dai diversi soggetti designati dall'iscritto, siano essi persone fisiche o giuridiche.

Questa norma di legge, in vigore dal 1° gennaio 2007, ha successivamente formato oggetto di una "interpretazione autentica" ad opera della COVIP, che con i suoi orientamenti del 15 luglio 2008 aveva confermato che la posizione individuale deve essere liquidata agli eredi solo a condizione che non risulti una diversa volontà dell'aderente; se invece l'iscritto ha espressamente indicato come beneficiario un soggetto diverso dagli eredi, il riscatto deve essere erogato integralmente a quest'ultimo.

Tuttavia la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con l'Ordinanza n. 19571 dello scorso 19 luglio è intervenuta, in senso difforme.

La fattispecie su cui si è pronunciata la Corte riguardava il caso in cui l'unica erede dell'iscritto al fondo pensione risultava essere la sua vedova, avendo gli ulteriori chiamati all'eredità o rinunciato alla medesima o perso il diritto ad accettarla.

La Cassazione ha però statuito che, diversamente da quanto affermato dalla Covip, laddove il Dlgs n. 252/2005 fa riferimento agli "eredi" "deve intendersi – come correttamente ritenuto nella impugnata sentenza – coloro che, chiamati all'eredità l'abbiano accettata".

Per maggiori approfondimenti si faccia riferimento alla menzionata sentenza.

LE NOVITA' NORMATIVE IN AMBITO PREVIDENZA

1) Come già illustrato nella NewsLetter n.4 i Fondi Pensione sono in attesa dell'emanazione di una corposa regolamentazione attuativa da parte del Ministero del Lavoro e della COVIP per dare esecuzione operativa al D.lgs. 13 dicembre 2018, n. 147 (nel seguito: Decreto 147) entrato in vigore il 1° febbraio 2019 e che, in attuazione della Direttiva europea n. 2016/2341 (IORP II), ha apportato le modifiche del D.lgs. n. 252/2005 (nel prosieguo: Decreto 252), il cui testo consolidato con le novelle recate

dal Decreto, è disponibile sul sito della COVIP www.covip.it, e di cui si ricordano le principali modifiche:

- una **rideterminazione complessiva del modello di governance dei fondi**, con la specifica definizione dei compiti del Direttore Generale e **l'istituzione di tre nuove Funzioni Fondamentali** (internal audit, risk management e funzione attuariale, non necessaria nel caso di PREVINDAPI), nonché **l'eliminazione della figura del Responsabile del Fondo** (tranne per i Fondi aperti e per i PIP);
- la redazione di un **documento specifico che descriva il sistema di governo**, da pubblicare congiuntamente al bilancio;
- l'applicazione di una **corretta politica di remunerazione**;
- una maggior definizione delle attività legate a trasferimenti transfrontalieri.

La Covip sta ora analizzando le risultanze alle consultazioni pubbliche in relazione allo "**Schema di Direttive alle forme pensionistiche complementari in merito alle modifiche e integrazioni recate al D. lgs. n. 252/2005 dal D. lgs. n. 147/2018**" e agli "**Schemi di Statuto dei fondi pensione negoziali, di Regolamento dei fondi pensione aperti e di Regolamento dei piani individuali pensionistici, aggiornati a seguito delle modifiche e integrazioni recate al Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 dal Decreto legislativo 13 dicembre 2018, n. 147**", e ad oggi non ha ancora emanato i documenti definitivi.

A fine luglio la Covip ha poi avviato un'altra Pubblica consultazione su "**Schema delle modifiche ed integrazioni al "Regolamento sulle procedure relative all'autorizzazione all'esercizio delle forme pensionistiche complementari, alle modifiche degli statuti e regolamenti, al riconoscimento della personalità giuridica, alle fusioni e cessioni, all'attività transfrontaliera e ai piani di riequilibrio"**", di cui alla deliberazione COVIP del 15 luglio 2010", conclusa il 23 settembre 2019.

Il nuovo testo delle procedure, oltre alle modalità di autorizzazione e trasmissione della documentazione alla Covip, introduce un nuovo procedimento *ad hoc* che deve essere seguito dai fondi pensione ("nuovi" o "preesistenti") che intendano affidare una Funzione fondamentale alla stessa singola persona o unità organizzativa che svolge una Funzione fondamentale simile nell'"impresa promotrice" (quest'ultima viene definita dal nuovo articolo 1 del Dlgs n. 252/2005 come "*un'impresa o un altro organismo, a prescindere dal fatto che comprenda o sia composto da una o più persone giuridiche o fisiche, che agisce in qualità di datore di lavoro o di lavoratore autonomo, oppure una loro combinazione, e che offre una forma pensionistica o versa contributi a una forma*)

Anche a questa Consultazione pubblica PREVINDAPI è stato parte attiva fornendo il proprio contributo attraverso la presenza nel gruppo di lavoro del Consiglio Direttivo di Assoprevidenza.

Infine la COVIP in data 25/10/2019 ha avviato una Pubblica Consultazione, che si chiuderà per l'invio di commenti/osservazioni il 9 dicembre 2019, anche in riferimento al testo del nuovo "**Regolamento in materia di procedura sanzionatoria della COVIP**", ai sensi dell'art. 19-quinquies, comma 8, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

Lo Schema di Direttive, gli Schemi di Statuto, lo Schema delle modifiche e integrazioni al Regolamento e il Regolamento in materia di procedura sanzionatoria sono scaricabili dal sito della COVIP (www.covip.it).

II) Pubblicato il Regolamento (UE) 2019/1238 del 20 giugno 2019 sul prodotto pensionistico individuale paneuropeo (c.d. "PEPP", acronimo di "Pan-European Personal Pension")

Il Regolamento, lungamente atteso, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 25 luglio.

Va detto, comunque, che la pubblicazione del Regolamento non significa che sia già possibile istituire e commercializzare questi prodotti: infatti, se è vero che, ai sensi dell'articolo 74, il provvedimento è già entrato formalmente in vigore il 14 agosto 2019 (ventesimo giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea), tuttavia il Regolamento si applicherà solo 12 mesi dopo la pubblicazione nella medesima Gazzetta ufficiale di una serie di atti delegati.

Si tratta della regolamentazione che dovrà essere predisposta dall'EIOPA, previa consultazione delle altre Autorità europee di vigilanza, con particolare riferimento al documento informativo del PEPP (denominato "PEPP KID", acronimo di "Key Information Document"), alle regole relative alle proiezioni delle prestazioni pensionistiche, ai tipi di costi e di commissioni (peraltro, i costi e le commissioni relativi al PEPP di base non potranno superare l'1% del capitale accumulato per anno), e dalle tecniche di attenuazione del rischio.

L'EIOPA dovrà presentare i progetti di queste norme tecniche di regolamentazione alla Commissione europea entro il 15 agosto 2020: tenuto conto di queste tempistiche, si stima che la materiale commercializzazione dei primi PEPP possa avvenire, nella migliore delle ipotesi, solo nel corso del 2021.

III) Nel mese di settembre la COVIP ha risposto ad un quesito presentato da un fondo pensione negoziale e relativo alla devoluzione alla previdenza complementare dei premi di risultato.

In particolare, la questione riguardava un iscritto che aveva cessato il rapporto di lavoro con un'azienda associata al fondo che aveva presentato il quesito, ed era passato alle dipendenze di un altro datore di lavoro, optando però per il mantenimento della posizione individuale presso il fondo stesso.

Tuttavia, l'iscritto aveva manifestato l'intenzione di destinare, se possibile, al fondo il premio di risultato che sarebbe maturato presso il nuovo datore di lavoro, ancorché non associato al fondo stesso, e quest'ultimo ha quindi interpellato la Commissione di vigilanza in merito alla legittimità di questa scelta.

A propria volta la COVIP nella sua risposta ha ricostruito la normativa relativa alla destinazione alla previdenza complementare dei premi di risultato, come derivante dalle disposizioni di legge e dalle indicazioni dell'Agenzia delle Entrate (Circolari n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018).

Secondo la Commissione di Vigilanza la normativa in questione valorizza al tempo stesso sia la contrattazione collettiva sia la volontà individuale del lavoratore: in particolare, nella Circolare n. 28/E del 2016 (paragrafo 3.1.) è stato precisato che "la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali" e che "l'applicazione del regime di favore... è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni o servizi...".

Anche la successiva Circolare n. 5/E del 2018 (paragrafo 2.1.) ha ribadito che spetta alla contrattazione collettiva prevedere la facoltà

del lavoratore di sostituire l'erogazione monetaria del premio di risultato in busta paga con la fruizione dei beni e servizi di welfare.

Sulla base di queste previsioni, la COVIP ha concluso affermando che "la scelta in ordine alla conversione del premio di risultato e alla sua devoluzione a previdenza complementare non è totalmente rimessa in capo al singolo lavoratore, dovendo trovare la sua principale legittimazione in un accordo collettivo di secondo livello che lo preveda".

Di conseguenza, la "corretta individuazione" delle opzioni esercitabili dai lavoratori interessati deve tenere in considerazione quanto disposto dal contratto collettivo che consente, appunto, la conversione dei premi di risultato in contributi alla previdenza complementare.

In altre parole, secondo la COVIP potranno destinare tali contributi ad una forma pensionistica complementare anche diversa da quella contrattuale di riferimento, a condizione però che la contrattazione collettiva aziendale o territoriale non disponga diversamente.

RUBRICA – PREVINDAPI RISPONDE.

Quali sono i costi delle varie opzioni che si possono esercitare al raggiungimento dell'età pensionistica?

Come ricordato nella precedente NewsLetter, compilando il modulo "Domanda prestazione pensionistica" gli associati a PREVINDAPI, al momento del pensionamento, possono scegliere la liquidazione della loro posizione fra diversi tipi di Rendita offerti da una convenzione con ALLIANZ, il cui costo a carico dell'aderente ovviamente è variabile in funzione del rischio che la compagnia assicurativa deve coprire (costo maggiore tanto più viene tutelata la rendita/reversibilità nel tempo), che viene trattenuto direttamente da ALLIANZ attraverso l'applicazione di differenti coefficienti di conversione del montante maturato previsti dalle tabelle della Convenzione in funzione del genere e dell'età del soggetto e del tipo di Rendita richiesta).

Di seguito un esempio di un iscritto di 65 anni che al momento del pensionamento a gennaio 2020 chiede l'erogazione al 100% in rendita del montante maturato pari a € 100.000 e degli effetti economici delle diverse opzioni:

- **Rendita Vitalizia semplice (senza reversibilità):** la Rendita sarà di € 5.432 annuali in rate semestrali (coeff. conversione 18,4069).

Si ricorda che questa è l'opzione ordinaria: la Rendita viene pagata al pensionato finché in vita. Il pagamento della Rendita termina al momento del decesso del pensionato. Non è prevista alcuna reversibilità a favore di soggetti diversi dal pensionato.

- **Rendita Certa per 5 o 10 anni e poi Vitalizia (senza reversibilità):** la Rendita Certa per 5 anni (o per 10 anni) sarà di € 4.550 annuali in rate semestrali (coeff. conversione 21,9758) o di € 4.489 se Rendita Certa a 10 anni (coeff. conversione 22,2740).

La Rendita Certa viene pagata per un periodo minimo di 5 o 10 anni anche se nel frattempo sopravviene il decesso del pensionato. Se il pensionato è ancora vivo decorsi i primi cinque o dieci anni, gli viene comunque pagata la Rendita secondo le previsioni della Rendita Vitalizia. Non è prevista alcuna reversibilità a favore di soggetti diversi dal pensionato.

- **Rendita Vitalizia Reversibile:** Le tabelle di conversione da applicarsi variano in funzione dell'età del beneficiario. Ad esempio nel caso di sottoscrizione della reversibilità a favore di un soggetto femminile di 63 anni, la Rendita sarà di € 3.361 annuali in rate semestrali (coeff. conversione 29,7517).

La Rendita viene pagata al pensionato finché è in vita e, dopo il suo decesso, al beneficiario, da lui designato al momento della richiesta della prestazione, se ancora in vita. Il pagamento della Rendita termina con il decesso del beneficiario.