IPSOA QUOTIDIANO

PROPOSTE PER IL RILANCIO - 13 MAGGIO 2015 ORE 11:41

Previdenza complementare: verso l'adesione contrattuale?

di **Giuseppe Rocco - Esperto previdenza**

Dall'automatic enrollment all'adesione obbligatoria tra le diverse proposte di cui si discute per rilanciare la previdenza complementare. In Italia esiste un case history molto interessante nel settore edile che dal 2015 sta percorrendo la via della adesione contrattuale. Previsto, infatti, un nuovo meccanismo di adesione contrattuale con versamento del contributo datoriale. A prevederlo il rinnovo dei Ccnl edili-industria e Ccnl edili-artigiano che stabilisce l'adesione automatica ai fondi pensione Prevedi e Cooperalvoro, a decorrere dal 1 gennaio 2015, di tutti i lavoratori con un versamento a previdenza complementare di 8 euro mensili.

Tra le diverse proposte di cui si discute per rilanciare la previdenza complementare particolare rilevanza assume quella dell'automatic enrollment e, in ipotesi ancora più spinte, dell'adesione obbligatoria.
Va ricordato opportunamente come nel dlgs 252/2005 assumeva particolare valenza, nelle intenzioni del legislatore, il meccanismo del silenzio assenso (ancora in vigore per i nuovi assunti e per chi cambiasse occupazione).
L'obiettivo era quello, attraverso un meccanismo semi coercitivo, di promuovere una maggiore penetrazione della previdenza complementare irrobustendone le fonti di finanziamento. Fino ad ora i risultati sperati non sono stati però raggiunti.
Si guarda allora con molto interesse, come rimarcato dalla Covip, ad esperienze estere di successo come i piani 401K negli Usa e lo schema Kiwisaver in Nuova Zelanda. Ma l'esperienza che viene considerata una best practice a livello internazionale è quella del Regno Unito dove dall'ottobre del 2012 è stata avviata l'iscrizione automatica dei lavoratori agli schemi pensionistici collettivi di II pilastro.
Come ricorda il Mefop in base agli ultimi dati diffusi, luglio 2014, il progetto sta riscuotendo un ottimo successo; le iscrizioni, tramite l'automatic enrollment,hanno superato i 4 milioni, con un livello di opting out dell'8 per cento e una ripresa dei tassi di partecipazione alla previdenza di II pilastro contrattuale.
Ma al di là delle parole anche in Italia esistono dei case history di sicuro interesse. Tra le tanti novità previdenziali del 2015 de iure condito (tfr in busta paga, innalzamento tassazione rendimenti) e in fieri (disegno di legge concorrenza) merita sicuramente menzione ed approfondimento l'entrata in vigore dal 1 gennaio scorso del **nuovo meccanismo** della **adesione contrattuale alla previdenza complementare** con versamento del contributo datoriale nel settore edile, definita esperienza "pioneristica" dalla recentissima Newsletter del Mefop.

La fonte

Più nello specifico nel rinnovo dei Ccnl edili-industria e Ccnl edili-artigiano avvenuto nel 2014 (art. 97 del Ccnl edili-industria, art. 92 del Ccnl edili-artigiano e art. 39 Ccnl edili-cooperative) si è stabilita l'**adesioneautomatica ai fondi pensione Prevedi e Cooperalvoro**, a decorrere dal 1 gennaio 2015, di tutti i lavoratori con un versamento a previdenza complementare di 8 euro mensili (sulla retribuzione di base, riparametrati per i livelli retributivi superiori).
Viene inoltre stabilito che il contributo contrattuale compete prescindendo dalla precedente adesione a previdenza complementare da parte del lavoratore. In ogni modo il neoiscritto non è obbligato a finanziare la propria posizione individuale con il versamento del proprio trattamento di fine rapporto maturando e di un contributo a proprio carico.
Il 20 febbraio 2015 è stato sottoscritto poi il **vademecum operativo** sul contributo contrattuale.
L'art. 90 del nuovo contratto degli edili della Piccola e Media Impresa (siglato il 12 novembre 2014) ha individuato invece in Fondapi l'organismo previdenziale di riferimento. Le forme pensionistiche integrative destinatarie hanno dovuto procedere alle opportune modifiche statutarie che sono state sottoposte ad approvazione alla Covip. Gli accordi collettivi rammentano poi che su questo importo, trattandosi di **contribuzione datoriale**, è dovuta esclusivamente la contribuzione Inps di solidarietà (10 per cento).
Va rimarcato come l'adesione contrattuale non è revocabile né da parte del lavoratore che del datore di lavoro e si configura giuridicamente, così come sottolineato dalla interpretazione del Mefop, come una «adesione collettiva volontaria» in ragione della forza espansiva della rappresentanza sindacale che ne ha siglato gli accordi, le cui disposizioni sono inderogabilmente e direttamente applicabili ai singoli rapporti di lavoro che a quella collettività rimandano. In questo modo si preserva il principio della volontarietà della adesione a previdenza complementare che è tipico del nostro ordinamento giuridico.

Il meccanismo operativo

Ma andando alla operatività, come si atteggia nel concreto la previsione della contrattazione collettiva? Occorre distinguere la casistica dei **lavoratori** che fossero **già aderenti ai fondi pensione** "veicolo" al 31 dicembre 2014 da quelli che non avessero invece formalizzato la propria iscrizione o con sottoscrizione esplicita o con il conferimento tacito del trattamento di fine rapporto.
Nella prima fattispecie il contributo contrattuale previsto si cumula, per tutto il periodo di applicazione dei CCNL, alle fonti contributive ordinarie (contributo dell'azienda, contributo del lavoratore, tfr maturando). La eventuale sospensione della propria contribuzione da parte del lavoratore non inficia poi il versamento datoriale che è anche dovuto nei casi di esercizio del diritto alla portabilità della posizione individuale da parte dell'aderente.
Nel caso invece di **lavoratori non già aderenti** il versamento del contributo contrattuale dovuto ai sensi dei CCNL determina l'iscrizione degli stessi al Fondo Pensione (iscrizione contrattuale), senza ulteriori obblighi contributivi finché gli interessati non decidano, eventualmente, di attivare la contribuzione a proprio carico e quindi quella a carico del datore di lavoro e/o la fonte contributiva relativa al TFR maturando. Analogamente a quanto già previsto per gli aderenti contrattuali il contributo contrattuale è dovuto dal datore di lavoro per tutto il periodo di applicazione dei CCNL, anche nel caso in cui il lavoratore trasferisca la propria posizione individuale ad altra forma pensionistica complementare oppure effettui la liquidazione totale della posizione individuale per uscita dai CCNL (riscatto totale della posizione individuale ex art. 14, comma 5, d.lgs. 252/2005 per perdita dei requisiti di partecipazione e poi torni ad essere soggetto a tali contratti.

Copyright © - Riproduzione riservata

Wolters Kluwer
Italia