

Previdenza complementare

La previdenza complementare: le novità 2018 tra legge di bilancio e CCNL

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan - Esperti in gestione e organizzazione delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione

Non si perde occasione per tentare di dare nuova linfa alla previdenza complementare dei dipendenti degli Enti locali, che, fino ad oggi, hanno alquanto snobbato l'istituto. Nel 2018 due sono le occasioni per procedere in tal senso: la Legge di bilancio, soprattutto dal punto di vista fiscale, e il nuovo contratto collettivo, dal lato giuridico, cercano di dare nuove opportunità ai dipendenti per convincerli ad iscriversi al Fondo Perseo-Sirio. I tentativi appaiono, però, alquanto tiepidi in relazione all'obiettivo posto.

La legge di bilancio 2018: i nuovi limiti di deducibilità fiscale

Il trattamento fiscale dei versamenti alla previdenza complementare

I contributi alla previdenza complementare a carico del lavoratore e quelli a carico del datore di lavoro costituiscono oneri deducibili dal reddito complessivo (art. 10, comma 1, lett. *e-bis*) del TUIR). Per i lavoratori dipendenti, la deducibilità dal reddito di detti contributi può essere riconosciuta direttamente dal sostituto d'imposta in quanto l'art. 51, comma 2, lett. h), del TUIR prevede che il datore di lavoro debba escludere direttamente dal reddito di lavoro dipendente gli oneri deducibili di cui all'art. 10 dello stesso TUIR se direttamente trattenuti (ossia se il versamento delle somme è avvenuto per il suo tramite). Il sostituto d'imposta riconosce gli oneri deducibili nel limite del reddito di lavoro dipendente erogato. Rimane facoltà del lavoratore comunicare altri redditi che concorrono alla formazione del reddito complessivo e chiedere che vengano tenuti in considerazione dal datore di lavoro.

Al contrario, non possono essere annoverati tra gli oneri deducibili le quote associative che i dipendenti devono versare, per il tramite del datore di lavoro, al fondo di previdenza complementare. La quota associativa, pur essendo necessaria per poter godere delle prestazioni previdenziali, non è direttamente finalizzata al finanziamento della posizione previdenziale

individuale (risoluzione, Agenzia delle Entrate, n. 96/2005).

Non possono essere considerati oneri deducibili dal reddito, ex art. 10, comma 1, lett. *e-bis*), del TUIR, la contribuzione accreditata in modo virtuale dall'istituto di previdenza, ovvero l'1,5% della base contributiva ai fini TFS (80% della retribuzione) per i lavoratori già dipendenti alla data del 31/12/2000 (pari all'1,20% della base contributiva). Per comprenderne la motivazione è necessario analizzare la natura giuridica dell'1,50% della quota TFS destinata al fondo pensione. L'art. 59, comma 56, della Legge n. 449/1997 prevede che "al fine di favorire il processo di attuazione per i predetti (n.d.r. dipendenti di Pubbliche Amministrazioni) delle disposizioni in materia di previdenza complementare viene prevista la possibilità di chiedere la trasformazione dell'indennità di fine servizio in TFR. Per coloro che optano in tal senso una quota della vigente aliquota contributiva relativa all'indennità di fine servizio prevista dalle gestioni previdenziali di appartenenza, pari all'1,50% verrà destinata a previdenza complementare nei modi e con le gradualità da definirsi in sede di specifica trattativa con le organizzazioni sindacali dei lavoratori". Ne deriva che questa contribuzione aggiuntiva non è a carico né del datore di lavoro né del lavoratore in quanto risulta accantonata dall'INPS. Tale quota è conferita al fondo pensione solo al momento della cessazione del rapporto di lavoro insieme agli accantonamenti delle quote di TFR maturate. Si tratta quindi di un accredito figurativo che, ai

fini fiscali, è considerato una componente assimilata al TFR e quindi esclusa dal calcolo dei limiti di deducibilità previsti dalla normativa vigente. Inoltre, non può essere considerato onere deducibile (Risoluzione Agenzia delle Entrate prot. 954-114144/2005 e Nota operativa Inpdap n. 22/2005).

I nuovi limiti di deducibilità

Con il comma 156 dell'articolo unico della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, è stato modificato, per i dipendenti pubblici, il regime fiscale dei versamenti alla previdenza complementare. Dispone, infatti, la norma:

"A decorrere dal 1° gennaio 2018, ai dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applicano le disposizioni concernenti la deducibilità dei premi e contributi versati e il regime di tassazione delle prestazioni di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. Per i dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, alla data di entrata in vigore della presente legge, risultano iscritti a forme pensionistiche complementari, le disposizioni concernenti la deducibilità dei contributi versati e il regime di tassazione delle prestazioni di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, sono applicabili a decorrere dal 1° gennaio 2018. Per i medesimi soggetti, relativamente ai montanti delle prestazioni accumulate fino a tale data, continuano ad applicarsi le disposizioni previgenti."

Viene, quindi, esteso ai dipendenti pubblici il regime di tassazione previsto per il settore privato in ordine alla deducibilità dei premi versati alla previdenza complementare.

Fino al 31 dicembre 2017, per i lavoratori della PA, il limite di deducibilità era previsto nell'importo inferiore rispetto a:

- il 12% del reddito complessivo;

- il doppio del TFR trasferito al fondo pensione;
- 5.164,57 Euro (i vecchi 10 milioni di lire).

Dal 1° gennaio 2018, anche ai soggetti sopra richiamati si applica l'art. 8, comma 4, del D.L. n. 252/2005, aventi per oggetto la "Disciplina delle forme pensionistiche complementari". Il predetto comma 4 dispone che:

"I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili, ai sensi dell'articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo per un importo non superiore ad Euro 5.164,57; i contributi versati dal datore di lavoro usufruiscono altresì delle medesime agevolazioni contributive di cui all'articolo 16; ai fini del computo del predetto limite di Euro 5.164,57 si tiene conto anche delle quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza di cui all'articolo 105, comma 1, del citato TUIR. Per la parte dei contributi versati che non hanno fruito della deduzione, compresi quelli eccedenti il suddetto ammontare, il contribuente comunica alla forma pensionistica complementare, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento, ovvero, se antecedente, alla data in cui sorge il diritto alla prestazione, l'importo non dedotto o che non sarà dedotto nella dichiarazione dei redditi."

La misura, quindi, estende l'importo fisso di 5.164,57 Euro quale limite di deducibilità previsto per il settore privato ai premi versati alla previdenza complementare per i dipendenti pubblici. Considerato che, tra i tre vecchi limiti applicabili fino al 31 dicembre 2017, quello riferito ai 5.164,57 Euro risulta essere, di norma, quello superiore per la maggior parte dei dipendenti pubblici, è evidente che la disposizione mira ad incrementare il limite di deducibilità e, quindi, sfruttare maggiormente i benefici fiscali conseguenti ai versamenti alla previdenza complementare.

La quota a carico del datore di lavoro concorre alla formazione del reddito

Il trattamento fiscale del TFR e della previdenza complementare è stato riscritto dal D.Lgs. n. 47/2000 il quale da una parte considera oneri deducibili i contributi versati alla previdenza complementare e dall'altra cancella dall'art. 48, comma 2, lett. a), la previsione che escludeva dalla formazione del reddito di lavoro dipendente "i contributi versati dal datore

di lavoro alle forme pensionistiche complementari" (art. 1, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 47/2000). Ne consegue che i contributi a carico del datore di lavoro versati ai fondi di previdenza complementare concorrono alla determinazione del reddito da lavoro dipendente secondo le regole generali previste dall'art. 51, comma 1, del TUIR. Regole che considerano imponibili "tutte le somme e valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro" (circ. Agenzia delle Entrate n. 29/2001, par. 2.5, e n. 78/2001).

Questo aspetto deve essere tenuto in particolare considerazione anche se non sempre è sufficientemente "pubblicizzato" nei calcoli di convenienza per valutare se aderire o meno al fondo. Sulla base dell'attuale quadro normativo il vantaggio fiscale si concentra esclusivamente sulla quota contributiva a carico del dipendente mentre non spiega alcun beneficio su quella versata dal datore di lavoro. Il vantaggio fiscale della quota a carico del dipendente, entro i limiti di deducibilità, è senza dubbio pari

all'aliquota marginale Irpef pagata dal dipendente. Al contrario, quella del datore di lavoro è neutra in quanto prima incrementa il reddito di lavoro dipendente e poi lo abbatte per lo stesso importo.

Il regime previdenziale

I versamenti alla previdenza complementare hanno effetti contributivi diversi per la quota a carico lavoratore e per quella a carico del datore di lavoro (Circ. INPS n. 98/2007). Mentre per il lavoratore tali versamenti scontano l'ordinario trattamento previdenziale, in quanto trattenuta sulla retribuzione imponibile ai fini fiscali, per quelli a carico del datore di lavoro è previsto un trattamento previdenziale agevolato con il versamento di un contributo di solidarietà pari al 10% (art. 9-bis, D.L. n. 103/1991).

Le informazioni che alimentano la posizione relativa alla previdenza complementare transitano per la denuncia mensile (UniEmens) ed in particolare nella ListaPosPA all'interno della quale è stato previsto il quadro E1 dedicato alla previdenza complementare. Queste informazioni sono trasmesse dall'INPS, gestione ex Inpdap, al Fondo.

Si evidenzia, infine, che costituiscono versamenti alla previdenza complementare (e lo conferma l'art. 56-*quater* del CCNL 21 maggio 2018, di cui si dirà in seguito) anche gli importi che le amministrazioni decidono di pagare al Fondo Perseo-Sirio, derivanti dagli introiti delle sanzioni per violazioni al Codice della strada. Pertanto, anche detti versamenti sono

soggetti alla corresponsione del contributo di solidarietà del 10%.

Riepilogo degli adempimenti del sostituto d'imposta

Il sostituto d'imposta dovrà procedere nel modo seguente (Circ. Agenzia delle Entrate n. 29/2001):

- 1) sommare al reddito di lavoro dipendente erogato i contributi a carico del datore di lavoro versati alla previdenza complementare;
- 2) dedurre dal reddito lordo i contributi versati alla previdenza complementare nel limite di 5.164,57 Euro, considerando sia la quota a carico del dipendente che quella a carico del datore di lavoro;
- 3) indicare nel punto 1 della CU il reddito da lavoro dipendente corrisposto comprensivo del contributo a carico del datore di lavoro e al netto degli oneri deducibili ed indicare nelle apposite caselle i contributi dedotti e quelli eccedenti il limite;
- 4) versare il contributo di solidarietà del 10%;
- 5) presentare la denuncia mensile Uniemens con la sezione dedicata alla previdenza complementare compilata.

Le nuove modalità di adesione al Fondo Perseo-Sirio

Il legislatore tenta di forzare la mano in tema di adesione alla previdenza complementare dei dipendenti pubblici. Il comma 157 dell'articolo unico della Legge di bilancio 2018 dispone, infatti, che:

"Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 20 dicembre 1999, recante 'Trattamento di fine rapporto e istituzione dei fondi pensione dei pubblici dipendenti', pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 111 del 15 maggio 2000, come modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 2 marzo 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 118 del 23 maggio 2001, nei confronti del personale di cui al comma 2 del predetto articolo 2 assunto successivamente alla data del 1° gennaio 2019 è demandata alle parti istitutive dei fondi di previdenza complementare la regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione agli stessi, anche mediante forme di silenzio-assenso, e la relativa disciplina di recesso del lavoratore. Tali modalità devono garantire la piena e diffusa informazione dei lavoratori nonché la libera espressione di volontà dei lavoratori medesimi, sulla base di direttive della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP)."

In sostanza viene rimesso alle parti che hanno istituito i Fondi di previdenza complementare poter decidere come i dipendenti pubblici aderiscano ai predetti Fondi. Già, però, la norma apre una strada: il silenzio-assenso. Oggi i dipendenti devono esprimere espressamente la volontà di aderire al Fondo; per i nuovi assunti dal 1° gennaio 2019 ARAN e Confederazioni Sindacali possono concordare che l'adesione sia automatica a meno che il predetto neo-assunto manifesti in maniera esplicita la volontà di non aderire al Fondo, entro un termine prestabilito. Come si può notare, si capovolge la situazione. È chiaro che, se sarà adottata questa decisione, le

Pubbliche Amministrazioni dovranno informare i nuovi assunti del contenuto di tale accordo, con particolare attenzione al termine oltre il quale scatterà il silenzio-assenso.

Il CCNL del 21 maggio 2018

Due sono gli articoli del CCNL in questione che interessano la previdenza complementare per i dipendenti del comparto Funzioni Locali:

- l'art. 73, che riguarda la previdenza complementare in generale;
- l'art. 56-*quater*, che ha, per oggetto, l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

Obbligo di informazione in materia di Fondo Perseo-Sirio

Il predetto art. 73 impone agli enti l'onere di informazione ai propri dipendenti. Stabilisce, infatti, la disposizione:

"Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo."

Innanzitutto, vi è da evidenziare che la disposizione in commento pone un obbligo in capo alle singole amministrazioni. Difatti viene utilizzato il verbo all'indicativo presente (gli enti "forniscono"), a cui la Corte Costituzionale, in sede interpretativa, ha fatto conseguire una norma imperativa e non una facoltà.

La misura appare alquanto scarna in quanto fornisce una sola strada attraverso la quale l'Amministrazione assolve all'obbligo di informare i propri dipendenti in materia di previdenza complementare o, meglio, di Fondo Perseo-Sirio, vale a dire la formazione. Strumento che può essere attivato sia con personale dell'ente, che con esperti esterni, anche in rappresentanza dello stesso Fondo. Considerato che, talvolta, la dimensione dei singoli enti è relativamente ridotta, si può ipotizzare che tali iniziative possano essere intraprese a livello di più Amministrazioni (Unione di Comuni, Consorzi o, più semplicemente, per accordo fra le stesse Amministrazioni).

In generale, l'obbligo di informazione può essere assolto anche mediante altri strumenti diversi dalle iniziative di formazione. Ad esempio, l'ente può emanare una circolare destinata a tutti i dipendenti, da allegare al cedolino dello stipendio oppure da pubblicare sul portale del dipendente, nella quale vengono illustrati il funzionamento del Fondo e i vantaggi e gli svantaggi della previdenza complementare. Parimenti, una nota dal contenuto simile può essere allegata al contratto individuale di lavoro al momento dell'assunzione.

La previdenza complementare dei vigili solo al Fondo Perseo-Sirio

Parecchie perplessità ha suscitato la disposizione contenuta nell'art. 56-*quater* del CCNL 21 maggio 2018, dove si prevede che:

"I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale: a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;"
...omissis...

Come è noto l'art. 208 del Codice della Strada consente, nel limite del 50% degli introiti di competenza e derivanti dalle sanzioni per la violazione dello stesso Codice, di destinare tali somme ad una serie di finalità, tra le quali si annoverano le "misure di assistenza e di previdenza per il personale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12", vale a dire gli appartenenti ai Corpi e ai servizi di polizia municipale e provinciale. Fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL, i versamenti di detti proventi destinati a favore della previdenza complementare dei vigili potevano essere effettuati presso un qualsiasi soggetto che gestisce tali forme di previdenza. La scelta doveva essere operata con apposita gara d'appalto.

Con il contratto collettivo del 21 maggio 2018, si impone l'obbligo di versare le somme in questione solo ed esclusivamente al Fondo Perseo-Sirio. Sul punto, ad oggi, non sussistono più dubbi. L'ARAN,

con il parere prot. 15694 del 18 settembre 2018, rispondendo al Comune di Brescia, ha chiarito che: 1) dal 22 maggio 2018 il Fondo Perseo-Sirio è l'unico fondo a cui poter destinare somme per la previdenza complementare dei vigili derivanti dalle sanzioni al Codice della Strada e non è consentito il versamento a Fondi diversi;

2) gli appartenenti al Corpo della Polizia Municipale possono mantenere la posizione individuale istituita, in passato, presso altri Fondi di pensione e non vi è l'obbligo di devoluzione di quanto maturato al Fondo Perseo-Sirio, ma non sarà possibile effettuare altri versamenti su tale posizione ad opera dell'Amministrazione locale;

3) l'ente potrà effettuare versamenti a favore degli agenti di polizia locale presso Fondi diversi dal Perseo-Sirio solo nel caso in cui, prima della sottoscrizione del CCNL, siano già state destinate le risorse in

questione con atti formali. Questi atti non possono che essere individuati nella delibera o nella delibera adottata in proposito.

Una prima questione può essere rappresentata dalla durata che era stata prevista, in origine, per l'affidamento della gestione della previdenza complementare degli appartenenti alla Polizia Municipale. In altre parole, cosa succede se, nella gara di appalto, è stata attribuita la predetta gestione per un decennio (e, quindi, la compagnia assicurativa o altro soggetto che ha vinto la gara ha tenuto conto di questo lasso temporale nel fissare le condizioni) e, ad oggi, sono trascorsi solo tre anni? Può un contratto collettivo entrare "a gamba tesa" in questo rapporto giuridico già perfezionato nel campo del diritto privato e, di fatto, interrompere i versamenti? Il soggetto gestore ha titolo per richiedere un risarcimento del danno patito da tale interruzione? Le risposte a questi quesiti, ad oggi, non sono note e, con tutta probabilità, saranno rimesse al convincimento del giudice, in sede di ricorso.

Un secondo problema era rappresentato dall'obbligo di optare per il TFR imposto ai soggetti che, nel passato, avessero espresso la volontà di iscriversi al Fondo Perseo-Sirio. In sostanza, quindi, il disposto del nuovo CCNL obbligava i vigili, in regime di TFS, ad aderire al TFR, se volevano beneficiare dei versamenti a loro destinati dalle somme incassate per sanzioni al Codice della Strada. Qualora tale opzione non fosse stata esercitata, il dipendente non avrebbe potuto iscriversi al Fondo in questione e, di conseguenza, all'ente non sarebbe stato consentito di alimentare la posizione individuale dell'agente di polizia locale. Il problema ha, fortunatamente, trovato soluzione da parte del Fondo Perseo-Sirio, il quale, oggi, permette di effettuare versamenti presso

il Fondo Perseo-Sirio a favore degli agenti di polizia locale, anche se questi non abbiano optato per il TFR e per la previdenza complementare. Nella nota datata 11 settembre 2018 ed emessa a firma congiunta del Fondo Perseo-Sirio e ANCI è stato, altresì, sottolineato che questa nuova modalità di versamento non obbliga:

- a) il datore di lavoro a provvedere ad ulteriori versamenti;
- b) il dipendente ad effettuare alcun pagamento del contributo a proprio carico;
- c) il dipendente a conferire, in tutto o in parte, il TFR al Fondo.

In effetti, già lo scorso luglio, il Fondo Perseo-Sirio aveva preannunciato questa possibilità, realizzabile con il benestare della COVIP alle modifiche statutarie del Fondo; autorizzazione arrivata il 26 luglio 2018. Nella relativa circolare, il Fondo sottolineava come i versamenti in questione dovevano pervenire in maniera distinta dai contributi pagati dai dipendenti che siano ordinariamente iscritti al Fondo, specificando le modalità di comunicazione dei dati relativi agli agenti di polizia municipale destinatari dei versamenti in questione.

Ovviamente questo nuovo canale di versamento al Fondo Perseo-Sirio non esclude che l'agente di polizia locale, su base assolutamente volontaria, si possa iscrivere al predetto Fondo, con le stesse modalità in vigore in passato e con le medesime conseguenze (trasformazione del TFS in TFR, versamento del contributo, ecc.). L'iscrizione dovrà avvenire con il modulo predisposto per tale adesione (modulo di integrazione contributiva polizia locale). Sempre su base volontaria, il dipendente può riunire presso il Fondo Perseo-Sirio tutti i versamenti effettuati in passato presso altri Fondi pensione.