

Sommario

1. LA LEGGE REGIONALE SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE (L.R. 10/2007)

1.1 IL VENETO, UNA REGIONE ALL'AVANGUARDIA

1.2 LA LEGGE REGIONALE

1.3 PER UNA CULTURA PREVIDENZIALE

2. PENSIONI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE: COME E PERCHÉ

2.1 PREVIDENZA COMPLEMENTARE: PERCHÉ

2.2 PREVIDENZA COMPLEMENTARE: COME FUNZIONA?

2.3 PREVIDENZA COMPLEMENTARE: CHI SONO I SOGGETTI INTERESSATI?

2.4 FONDI PENSIONE: COSA SONO E COME OPERANO?

2.5 FONDI PENSIONE: COME ADERIRE?

3. GLI INTERVENTI DELLA REGIONE PER UN WELFARE PIÙ SOLIDO E SICURO

3.1 INTERVENTI A SOSTEGNO DEI LAVORATORI

3.2 INTERVENTI A SOSTEGNO DELLE IMPRESE



Cari cittadini,

nel Veneto il ruolo della persona è sempre stato al centro della programmazione regionale: di conseguenza due dimensioni importanti dell'esistenza, quali il lavoro e il welfare, sono oggetto di alcuni tra i più importanti interventi che l'Amministrazione regionale progetta e realizza.

Non è quindi un caso che i livelli di assistenza sociale e sanitaria veneti siano unanimemente giudicati tra i più elevati del Paese, mentre, su un altro piano, i risultati raggiunti dalle nostre imprese, frutto di grande volontà imprenditoriale, di capacità di innovare e di straordinaria professionalità siano considerati di eccellenza in tutto il mondo.

In linea con queste caratteristiche della nostra cultura e della nostra società, la Regione del Veneto ha iniziato, poco dopo l'entrata in vigore della riforma del Titolo V della Parte II della Costituzione, a studiare, approfondire e analizzare una tematica innovativa e importante come la Previdenza Complementare, assumendo un ruolo di guida tra le Regioni a Statuto ordinario.

L'obiettivo che l'Amministrazione regionale si è posta, fin dall'inizio di questa esperienza, è quello di rendere più efficiente il sistema regionale di welfare per dare maggiore sicurezza ai propri lavoratori, ai propri cittadini al termine della propria esperienza lavorativa. Il percorso prescelto è stato quello di un costante dialogo e confronto con le parti sociali, nella convinzione che tale risultato rispondesse alle aspettative di tutte le componenti della nostra società e della nostra economia.

Il compimento di questa fase, realizzata prima dell'avvio a regime dell'attuale sistema di Previdenza Complementare a livello nazionale, è stato l'adozione della Legge Regionale n. 10 del 18 maggio 2007.

Gli interventi previsti dalla L.R. 10 riguardano la formazione e l'informazione nei confronti dei cittadini, gli interventi a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e il sostegno alle imprese, nella convinzione che i compiti della Regione in questo campo siano soprattutto quelli di mettere a disposizione dei propri cittadini gli strumenti conoscitivi per scegliere, di compensare le imprese più sensibili ed attive su questa tematica, evitando che un maggiore impegno si traduca per esse in un costo aggiuntivo, e di dare un sostegno ad alcune categorie di lavoratori per i quali la situazione contingente può essere un disincentivo all'adesione ai Fondi pensione (lavoratrici e lavoratori in congedo parentale o con bassi livelli di contribuzione obbligatoria, ecc.).

In una materia così importante, che il nostro ordinamento pone tra quelle a legislazione concorrente Stato/Regioni, è doveroso intervenire per dare una risposta concreta ai bisogni dei cittadini veneti: ritengo che quanto fatto dalla Regione sia un importante passo in questa direzione.

Il Presidente della Regione del Veneto
Giancarlo Galan

Cari cittadini,

la salvaguardia del tenore di vita, soprattutto al termine dell'attività lavorativa, rappresenta una priorità per i cittadini e per l'Amministrazione regionale. Per questo motivo la Regione del Veneto, prima nel panorama delle Regioni a Statuto Ordinario, ha affrontato con serietà il tema, confrontandosi su uno strumento, quello della Previdenza Complementare, che risulta fondamentale per assicurare ad ogni cittadino un sistema di welfare regionale più solido e sicuro.

Il risultato di questo percorso di studio, di analisi e di confronto, che ha visto il coinvolgimento attivo delle parti sociali della società veneta, **è stato l'approvazione della Legge Regionale n. 10 del 18 maggio 2007, volta a sostenere la fase di avvio e di consolidamento della Previdenza Complementare nel territorio regionale.**

Gli interventi previsti dalla legge riguardano: la formazione e l'informazione nei confronti dei cittadini, interventi a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, il sostegno alle imprese.

La prima linea di intervento è tesa ad attivare meccanismi di formazione ed informazione, con l'obiettivo di aumentare la sensibilità dei cittadini nei confronti di un tema, come quello della Previdenza Complementare, che inciderà in modo decisivo sui livelli di benessere futuro delle famiglie.

La seconda azione parte dalla considerazione che la Previdenza Complementare rischia di essere preclusa ai lavoratori che, trovandosi in condizione di difficoltà oggettiva, non vedono alcun immediato incentivo nell'adesione ai fondi pensione. Per tale motivo, la Regione assicura, per un periodo di tempo limitato, la copertura contributiva a sostegno di lavoratori meritevoli di particolare tutela: i soggetti in congedo parentale, quelli con contratti di lavoro caratterizzati da ridotti livelli di contribuzione previdenziale obbligatoria e i giovani lavoratori che siano iscritti ai fondi pensione.

La terza direttrice di intervento nasce dalla constatazione che la Previdenza Complementare può costituire un costo aggiuntivo per le piccole e medie imprese venete. Da un lato, la confluenza del TFR maturando dei lavoratori nei fondi pensione priva le PMI della principale leva di autofinanziamento. Al contempo, l'adesione del datore di lavoro ai fondi pensione rappresenta un ulteriore onere che, secondo gli ultimi dati della COVIP, è pari a circa l'1,2% della retribuzione lorda dei lavoratori. Per questi motivi, la Legge Regionale assicura contributi alle piccole e medie imprese che si sono distinte nello sviluppo della cultura previdenziale all'interno dell'impresa, aderendo ai fondi pensione e attivando gli opportuni meccanismi di formazione e informazione per i propri lavoratori.

Oltre ad illustrare i contenuti attuativi della Legge Regionale, la presente guida fornisce alcune informazioni sulla riforma della Previdenza Complementare, con l'obiettivo di rendere più consapevoli le scelte del cittadino sul proprio futuro pensionistico.


*Difendiamo insieme il nostro futuro,
la Regione è con Voi!*

L'Assessore alle Politiche di Bilancio
Marialuisa Coppola



1.
La Legge Regionale sulla
**Previdenza
Complementare**
(L.R. 10/2007)

1.1 IL VENETO, UNA REGIONE ALL'AVANGUARDIA



Con l'entrata in vigore della Riforma della Previdenza Complementare del 2007 è cambiato sostanzialmente lo scenario dei lavoratori dipendenti del settore privato al termine della loro attività. Per questo bisogna e bisognerà sempre più essere in grado di compiere scelte importanti da cui dipendono la serenità e la sicurezza con cui si può affrontare il proprio futuro.

Ed è la Previdenza Complementare lo strumento con cui si può "scegliere oggi pensando al domani", ovvero costruirsi una rendita fin da giovani, per integrare la pensione a cui si avrà diritto al termine del periodo lavorativo.

Confermando la sua vocazione all'innovazione, la Regione del Veneto, prima tra le Regioni a Statuto Ordinario, ha affrontato il problema approvando la Legge Regionale n. 10 del 18 maggio 2007 che promuove lo sviluppo

della Previdenza Complementare quale efficace "pilastro" di sostegno del sistema previdenziale obbligatorio.

Poiché ci sono sempre più pensioni da pagare e per un periodo sempre più lungo, mentre si abbassa il tasso di natalità e diminuisce il numero dei lavoratori che con i loro contributi alimentano il sistema previdenziale, lo sviluppo della Previdenza Complementare rappresenta per il nostro Paese una necessità dettata sia dall'evoluzione del quadro demografico che dalle conseguenti ripercussioni sulla spesa sociale. La Previdenza Complementare è la risposta per mantenere in equilibrio il sistema e garantire ai futuri pensionati, soprattutto quelli che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro, una vecchiaia serena e dignitosa dal punto di vista economico.

1.2 LA LEGGE REGIONALE



Art. 1 - Finalità.

1. La Regione del Veneto, nell'esercizio delle competenze attribuite dall'articolo 117 della Costituzione, in osservanza dei principi fondamentali previsti dal decreto n. 252 del 2005 e successive modificazioni in materia di disciplina delle forme pensionistiche

complementari, promuove nel territorio regionale lo sviluppo della Previdenza Complementare di natura collettiva, al fine di garantire ai propri cittadini prospettive di sicurezza economica al termine dell'attività lavorativa.


2. Per questo, la Regione attua iniziative dirette a favorire la diffusione della cultura

previdenziale, incentivando le adesioni dei soggetti interessati ai Fondi Pensione.

3. La Regione riconosce le fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari, come definite dal decreto legislativo n. 252/2005 e valorizza il ruolo degli attori sociali.

4. La Regione riconosce come elemento qualificante di assunzione di responsabilità sociale le azioni delle imprese dirette allo sviluppo della Previdenza Complementare.

1.3 PER UNA NUOVA CULTURA PREVIDENZIALE



La Legge Regionale n. 10 del 18 maggio 2007 si propone come uno strumento efficace perché, oltre a prevedere concrete forme di sostegno per i lavoratori e le imprese impegnati nella costruzione della Previdenza Complementare, promuove importanti iniziative finalizzate alla formazione ed informazione sia dei dipendenti che degli imprenditori.

Solo una diffusione capillare nel territorio regionale della cultura previdenziale può permettere ai cittadini di scegliere e di determinare in modo consapevole il proprio futuro.

Favorire la diffusione di una cultura previdenziale significa in primo luogo formare le figure professionali che quotidianamente operano e si confrontano su questa materia: i membri dei consigli di amministrazione dei fondi pensione, che definiscono le politiche

di investimento delle risorse depositate dai lavoratori, gli operatori delle parti sociali, cui è attribuito il compito di trasferire al cittadino i contenuti informativi.

Favorire la diffusione di una cultura previdenziale significa anche assicurare la prosecuzione delle attività di sensibilizzazione e di informazione nei confronti dei cittadini condotte dalle parti sociali. In tale direzione, la Regione promuove e sostiene le iniziative che gli organismi sindacali dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro hanno avviato ed intendono avviare, contribuendo alle spese sostenute per l'attivazione sul territorio di sportelli per la promozione e la sensibilizzazione sul tema della Previdenza Complementare, oltre alla realizzazione di materiale informativo.

2. Pensioni e Previdenza Complementare: come e perché



2.1 PREVIDENZA COMPLEMENTARE: PERCHÉ?



Negli ultimi decenni si vive di più, e meglio. È aumentata sensibilmente la componente anziana della popolazione, mentre si assiste ad una progressiva diminuzione delle fasce più giovani della popolazione, che con il lavoro di oggi devono pagare le pensioni di oggi. È venuto così a mancare quell'equilibrio tra contribuzione previdenziale e spesa pensionistica che ha rappresentato il collante del nostro sistema pensionistico a ripartizione.

Un po' di dati, per tratteggiare meglio lo scenario evolutivo della previdenza nel nostro Paese. Nel corso del periodo 1980-2005, il totale dei trattamenti pensionistici è aumentato, in termini reali, del 30%; nel medesimo periodo, il rapporto tra la spesa pensionistica complessiva ed il PIL è cresciuto di oltre quattro punti percentuali passando dal 10,6% del 1980 al 15,1% del 2005.

A fronte di tale robusta crescita della spesa pensionistica, i contributi previdenziali versati dai lavoratori hanno registrato una dinamica di crescita meno sostenuta. Nell'anno 2005, il deficit previdenziale italiano, ovvero la differenza tra entrate contributive e uscite per prestazioni pensionistiche, è stato di 53 miliardi di euro.

Per riportare il sistema previdenziale in equilibrio, a partire dagli anni '90 sono state introdotte una serie di riforme, per effetto delle quali le future pensioni saranno meno generose rispetto a quelle pagate ai lavoratori andati in pensione nel recente passato. La differenza interesserà in particolare i lavoratori entrati nel mondo del lavoro dopo il 1° gennaio 1996, o con pochi anni di servizio a quella data.

Oltre all'adeguamento dei requisiti minimi per l'accesso alla pensione, cambia il criterio di definizione della misura della pensione. Viene abbandonato il sistema retributivo, che associava la misura della pensione alla retribuzione degli ultimi anni di vita lavorativa, e viene prevista l'applicazione del sistema contributivo, che collega l'entità della pensione all'ammontare dei contributi versati.

Un semplice esempio, per meglio chiarire cosa cambierà rispetto ad oggi.

Emanuela, Caterina e Federica sono tre lavoratrici dipendenti. Emanuela è nata nel 1950, Caterina nel 1964, Federica nel 1981. Tutte iniziano a lavorare a 25 anni e vanno in pensione a 60 anni. Emanuela andrà in pensione nel 2010 con il sistema di calcolo retributivo, Caterina nel 2024 con un sistema misto, Federica nel 2041 con il sistema di calcolo contributivo.

Per ciascuna di queste donne, è stata calcolato il rapporto tra la pensione che riceveranno e l'ultima retribuzione percepita, nelle ipotesi di una prospettiva di carriera piatta, media e brillante.

Le differenze più elevate nel passaggio dal sistema di calcolo retributivo a quello contributivo sono più ampie e profonde nell'ipotesi di uno sviluppo dinamico della retribuzione percepita.

Per Caterina, ma soprattutto per Federica, la riforma del sistema pensionistico può implicare una sensibile riduzione della pensione percepita in rapporto all'ultima retribuzione.

Per loro, la Previdenza Complementare diventa una necessità.

	Anno di nascita	Periodo di lavoro	Rapporto pensione/reddito		
			Carriera piatta	Carriera media	Carriera brillante
Emanuela	1950	1975/2010	82,0%	79,3%	77,8%
Caterina	1964	1989/2024	80,6%	68,1%	63,7%
Federica	1981	2006/2041	80,3%	62,5%	54,6%

Per assicurare ai lavoratori che vanno in pensione una disponibilità di reddito maggiormente coerente con quella avuta durante la vita lavorativa, il decreto legislativo 252/2005, entrato in vigore a far data dal primo gennaio 2007, si propone l'obiettivo di sviluppare un sistema pensionistico che poggia su due "pilastri": il primo, rappresentato dalla previdenza pubblica obbligatoria, assicura la

pensione base; il secondo è rappresentato dalla Previdenza Complementare il cui fine è di pagare pensioni che si aggiungono a quelle della previdenza pubblica. L'adesione a forme pensionistiche complementari sarà fondamentale per garantire agli anziani di domani pensioni di importo adeguato e una vita più serena e tranquilla.

2.2 PREVIDENZA COMPLEMENTARE: COME FUNZIONA?



La Previdenza Complementare si alimenta con la capitalizzazione dei contributi versati durante la vita lavorativa.

Le fonti di finanziamento di tale contribuzione possono essere tre: il trattamento di fine rapporto, il contributo del lavoratore e il contributo del datore di lavoro.

Per i lavoratori dipendenti, l'adesione alla Previdenza Complementare può avvenire anche solo con il versamento del TFR. Oltre

al TFR, il lavoratore potrà decidere di versare anche un contributo personale. Gli accordi o i contratti collettivi possono prevedere, a fronte della contribuzione volontaria del lavoratore, l'impegno da parte del datore di lavoro di contribuire a proprio carico alla forma pensionistica complementare cui il lavoratore ha aderito. Pur in assenza di accordi o contratti collettivi, il datore di lavoro può comunque scegliere di versare un proprio

2.3 PREVIDENZA COMPLEMENTARE: CHI SONO I SOGGETTI INTERESSATI?



contributo alla Previdenza Complementare del lavoratore.

I contributi integrativi affluiscono in un conto individuale presso il Fondo Pensione cui il lavoratore ha aderito, e sono investiti in strumenti finanziari che producono nel tempo rendimenti variabili in funzione dell'andamento dei mercati e delle scelte di investimento effettuate. La scelta degli investimenti avviene nel rispetto di rigorosi criteri di prudenza che permettono di tutelare nel miglior modo possibile gli interessi degli aderenti.

La vigilanza sui Fondi Pensione è effettuata da un'apposita commissione, la COVIP, istituita con lo scopo di perseguire la corretta e trasparente amministrazione e gestione delle risorse investite ed il rispetto dei criteri di individuazione e di ripartizione del rischio. Anche lo Stato contribuisce a rendere più consistente questa pensione aggiuntiva:

- assicura la deducibilità dal reddito complessivo dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari fino ad un massimo di 5.164,57 euro all'anno;
- applica ai rendimenti maturati annualmente un prelievo fiscale (11%) inferiore rispetto alle altre forme di risparmio;
- applica alle prestazioni pensionistiche complementari un grado di prelievo fiscale sensibilmente inferiore rispetto al TFR (le somme conferite nei fondi pensione saranno assoggettate ad un prelievo fiscale che potrà variare dal 9 al 15%, mentre le

somme che resteranno in azienda saranno sottoposte ad una tassazione separata che potrà variare dal 23 al 35%).

Il finanziamento dei fondi pensione dà diritto al lavoratore di ottenere una prestazione quando il lavoratore matura i requisiti per la pensione pubblica ed almeno cinque anni di contribuzione al fondo complementare. Una volta maturati questi requisiti, il lavoratore dovrà scegliere le modalità di liquidazione della prestazione.

La regola generale è quella secondo cui il lavoratore può scegliere di liquidare sotto forma di capitale fino ad un massimo del 50% del montante finale, cioè della posizione individuale accumulata al momento del pensionamento (a meno che la rendita non sia inferiore al 50% dell'assegno sociale, nel cui caso il capitale può essere liquidato al 100%). La rimanente quota verrà erogata sotto forma di rendita vitalizia.

I fondi pensione possono offrire agli iscritti la possibilità di rendere reversibile la rendita complementare, assicurando così agli eredi la disponibilità delle risorse accantonate.

Come accade per il Tfr lasciato in azienda, in alcuni casi (in particolare per far fronte a spese sanitarie connesse a gravi situazioni dell'individuo, del coniuge o dei figli o per l'acquisto, la manutenzione o il restauro della prima casa o per altri motivi indicati dalla legge) il lavoratore può richiedere una anticipazione delle risorse accantonate presso il Fondo Pensione da un minimo del 30% ad un massimo del 75%.

La riforma della Previdenza Complementare trova applicazione per le seguenti tipologie di soggetti:

- lavoratori dipendenti del settore privato;
- lavoratori assunti in base alle tipologie contrattuali di cui al D.lgs. 276/2003 (soggetti con contratto di lavoro in somministrazione, con contratto di lavoro intermittente, con contratto di lavoro ripartito, con contratto di lavoro a tempo parziale, con contratto di apprendistato, con contratto di inserimento, con contratto di lavoro a progetto, con contratto di lavoro occasionale);

- lavoratori autonomi e liberi professionisti;
- soci lavoratori di cooperative;
- soggetti che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari nonché i soggetti che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non prestano attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi e non sono titolari di pensione diretta;
- soggetti titolari di reddito diverso da quello da lavoro;
- soggetti fiscalmente a carico.

2.4 FONDI PENSIONE: COSA SONO E COME OPERANO?



I fondi pensione sono organismi che hanno lo scopo di erogare ai lavoratori iscritti una pensione aggiuntiva rispetto a quella obbligatoria.

Al fine di assicurare ai potenziali iscritti una valutazione consapevole, prima dell'adesione il fondo pensione provvede a consegnare al lavoratore una nota informativa redatta in conformità alle indicazioni fornite dalla COVIP. La nota deve contenere informazioni sui costi connessi all'adesione, sugli strumenti di investimento del Fondo e sui rischi connessi.

I fondi pensione, in base alle loro modalità istitutive, si distinguono in fondi negoziali (o chiusi), fondi aperti, PIP di matrice assicurativa e fondi pensione preesistenti.

I **fondi negoziali** sono istituiti sulla base di contratti o accordi collettivi o, in assenza di essi, di regolamenti aziendali diretti a soggetti individuati in base all'appartenenza ad un determinato comparto, impresa o gruppo di imprese o ad un determinato territorio.

Il fondo pensione negoziale è un soggetto giuridico autonomo dotato di organi propri: l'assemblea, gli organi di amministrazione e controllo, il responsabile del fondo. La composizione degli organi deve rispettare il criterio della partecipazione paritetica dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Per lo svolgimento di alcune attività, il fondo pensione negoziale si avvale di soggetti specializzati ed esterni alla sua struttura. Così, ad esempio, la gestione delle risorse finanziarie è affidata a soggetti specializzati (banche, compagnie di assicurazione, società di gestione del risparmio); le risorse del fondo sono depositate presso la banca depositaria; le pensioni sono generalmente pagate da una compagnia di assicurazione. L'attività dei fondi negoziali è regolata dalla Covip, che approva lo statuto del fondo, cioè il documento in cui sono elencate le caratteristiche e le regole di funzionamento.

I **fondi aperti** sono strumenti previdenziali istituiti direttamente da soggetti autorizzati (banche, compagnie assicurative, società di gestione del risparmio). All'interno della società istitutrice viene costituito un patrimonio separato e autonomo finalizzato esclusivamente all'erogazione di prestazioni previdenziali.

La Covip approva il regolamento dei fondi aperti, cioè il documento che ne contiene le

caratteristiche e le regole di funzionamento.

I **Piani Individuali Pensionistici (PIP)** sono forme di Previdenza Complementare che si attuano mediante l'adesione, su base individuale, ad un contratto di assicurazione sulla vita con finalità previdenziale.

I PIP costituiscono patrimonio autonomo e separato dalla restante attività delle compagnie di assicurazione.

Anche i PIP rientrano nell'ambito della vigilanza esercitata dalla Covip.

I **fondi preesistenti** sono organismi, senza scopo di lucro, istituiti prima del 15 novembre 1992. Il D.lgs. 252/2005 li regola, prevedendo in taluni casi obblighi di adeguamento ai modelli previsti per i fondi di nuova istituzione e, in altri, consentendo ai medesimi di operare in deroga alle regole del decreto medesimo.

Anche i fondi pensione preesistenti rientrano nell'ambito della vigilanza esercitata dalla Covip.

2.5 FONDI PENSIONE: COME ADERIRE?



Possono aderire alla Previdenza Complementare:

- i nuovi assunti, entro sei mesi dall'assunzione. Per conferire il proprio Tfr alle forme di Previdenza Complementare o per mantenere il Tfr in azienda il lavoratore dovrà compilare e consegnare al proprio datore di lavoro l'apposito modulo TFR2;
- i lavoratori dipendenti in attività che hanno effettuato la scelta, revocabile,

di mantenere il TFR in azienda potranno modificare la loro scelta conferendo il TFR alle forme di Previdenza Complementare. Il lavoratore dovrà compilare e consegnare al proprio datore di lavoro il modulo di adesione ad un fondo di Previdenza Complementare e il modello TFR2 che modifica la scelta precedente.

La scelta di aderire alla Previdenza Complementare non è revocabile, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro. Dopo due anni di iscrizione, chi aderisce a un fondo può trasferire l'intera posizione presso un'altra forma pensionistica complementare, collettiva o individuale. In questo caso, però, se ci si trasferisce da un fondo pensione negoziale ad una forma individuale si perde il diritto all'eventuale contributo del datore di lavoro a meno che il mantenimento di tale diritto non sia previsto esplicitamente dagli accordi o contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro. Anche chi cambia settore di attività lavorativa può trasferire la propria posizione individuale.

Il lavoratore può decidere di non aderire alla Previdenza Complementare effettuando la scelta, reversibile, di mantenere il TFR in azienda. In tal modo, il Trattamento di Fine Rapporto mantiene la sua natura di retribuzione differita. La decisione non ha carattere irrevocabile e di conseguenza il lavoratore può in ogni momento, conferire il TFR maturando ad un fondo pensione.

Vale la regola del silenzio assenso: se il lavoratore neo assunto non effettua una scelta esplicita entro sei mesi dalla data di assunzione, il TFR viene destinato alla forma pensionistica collettiva che presenta il maggior numero di aderenti nell'azienda oppure che è stata individuata tramite accordo aziendale oppure, in assenza di questi fondi, alla forma pensionistica complementare istituita presso l'Inps.

Per il lavoratore che effettua la scelta esplicita di non aderire alla Previdenza Complementare, la destinazione finale del TFR lasciato presso il datore di lavoro cambia in base alle dimensioni dell'azienda.

Per le aziende che impiegano mediamente meno di 50 lavoratori, il datore di lavoro continuerà a gestire il TFR dei propri dipendenti.

Per le aziende che impiegano mediamente almeno 50 lavoratori, il datore dovrà versare mensilmente il TFR che i dipendenti hanno deciso di lasciare in azienda all'apposito Fondo di Tesoreria gestito dall'Inps.

3.

Gli interventi della Regione per un welfare più solido e sicuro



3.1 INTERVENTI A SOSTEGNO DEI LAVORATORI



Le analisi condotte sulle tipologie di soggetti che hanno aderito alla Previdenza Complementare indicano che il profilo medio dell'iscritto è quello di un soggetto "forte", sia sotto il profilo reddituale che sotto quello previdenziale. Restano invece ai margini del processo di adesione alla Previdenza Complementare proprio i soggetti più "deboli", per i quali l'adesione alla Previdenza Complementare, più che un'opzione, risulta essere una necessità.

Uno sviluppo della Previdenza Complementare che tenda ad escludere i soggetti più deboli rischia di generare, nel futuro, un numero elevato di soggetti con un reddito inferiore alla soglia di povertà. In tal senso, ogni spinta data dalla mano pubblica, anche da quella regionale, alla Previdenza Complementare rappresenta un sicuro risparmio di spesa per le generazioni future.

A chi si rivolge l'intervento della Regione

Statisticamente, è possibile rilevare che le interruzioni del rapporto di lavoro finiscono per incidere negativamente sulla partecipazione del lavoratore alle forme di Previdenza Complementare.

Queste conseguenze sono ancora più gravi in quanto si producono per lo più nella fase iniziale della carriera del lavoratore, ossia quella fase che, in base al meccanismo della capitalizzazione, ha il peso maggiore sulla futura prestazione pensionistica.

In tale direzione, la prima ipotesi di sostegno contenuta nella Legge Regionale 10/2007 è legata alla nascita di un figlio. Nella maggioranza dei casi difatti

l'**aspettativa per congedo parentale** non è contemplata nei fondi pensione negoziali: pertanto nei mesi di assenza non vi è alcuna contribuzione né da parte dell'iscritto né da parte dell'azienda e non è prevista la possibilità di riscatto a posteriori, ferma restando la possibilità di una successiva contribuzione volontaria da parte della lavoratrice.

Tra i soggetti che rischiano di essere maggiormente penalizzati dalla transizione della previdenza pubblica dal sistema retributivo a quello contributivo, vi sono poi i soggetti assunti con un **contratto di lavoro a progetto o di collaborazione coordinata continuativa**. Proprio in ragione dei ridotti livelli di contributi previdenziali accantonati, della discontinuità dei rapporti lavorativi e dell'assenza di trattamento di fine rapporto, per tali soggetti la scelta di crearsi con la contribuzione volontaria una pensione integrativa è di fondamentale importanza.

Un'ultima e più ampia categoria di soggetti meritevoli di particolare tutela sono i **giovani lavoratori assunti**, per la prima volta, a far data dal 1996, "anno zero" del sistema contributivo. L'adesione alla Previdenza Complementare da parte dei giovani si configura infatti assolutamente necessaria nel sistema pensionistico riformato, al fine di disporre nell'età anziana di livelli di reddito comparabili a quelli finora assicurati alle generazioni che li hanno preceduti.

I requisiti generali per accedere nel 2008 al contributo regionale sono i seguenti:

I REQUISITI PER RICHIEDERE IL CONTRIBUTO REGIONALE NEL 2008

I REQUISITI GENERALI

- Cittadinanza italiana o di uno Stato UE;
- Residenza nel Veneto;
- Adesione nel 2007 a forme pensionistiche complementari di natura collettiva;
- Possesso di un contratto di lavoro.

I REQUISITI SPECIFICI

(è sufficiente uno dei tre requisiti)

- Avere usufruito nel 2007 di un periodo di congedo parentale di almeno 2 mesi;
- Essere in possesso di un contratto a progetto o di collaborazione coordinata e continuativa;
- Essere stati assunti per la prima volta a far data dal 01/01/1996 e avere prodotto, nel 2006, un reddito non superiore ad euro 30.000.

A queste tre tipologie di soggetti la Regione assicura un contributo integrativo a fini previdenziali.

Come interviene la Regione

I soggetti assunti con un contratto di lavoro a progetto o di collaborazione coordinata continuativa beneficeranno di un contributo regionale di 500 euro, i soggetti in congedo parentale di un contributo di 400 euro, i giovani lavoratori di un contributo compreso tra i 200 e i 400 euro, a seconda delle risorse disponibili.

Al fine di garantire che l'intervento finanziario sia finalizzato, unitamente all'eventuale trattamento di fine rapporto e ai contributi volontari da parte del lavoratore e del datore di lavoro, ad alimentare la futura rendita pensionistica integrativa, la Regione provvederà al versamento dei contributi

direttamente presso il conto del lavoratore acceso presso il Fondo Pensione di tipo collettivo a cui il soggetto stesso ha aderito. Al termine dell'attività lavorativa questo contributo concorrerà quindi a rendere più congrua la pensione del lavoratore.

Un semplice esempio, per capire come interviene la Regione.

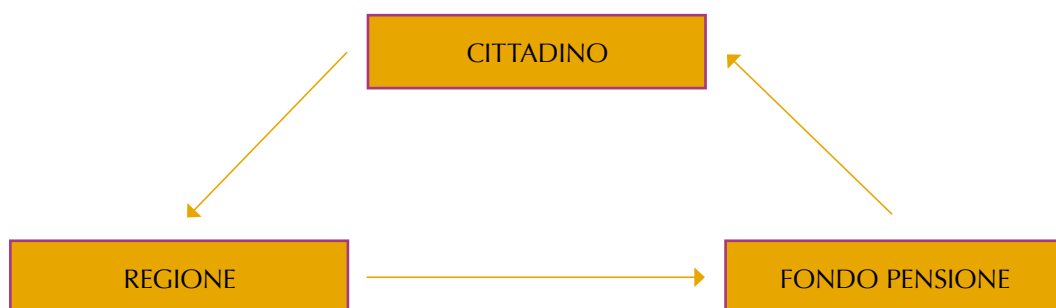
Pierluigi è un lavoratore dipendente. Nel 2007 è nata la sua prima figlia, Sofia, e Pierluigi ha usufruito di un periodo di congedo parentale di tre mesi.

Pierluigi è in possesso dei requisiti necessari per richiedere il contributo regionale, e presenta l'istanza alla Regione per l'erogazione del contributo.

La Regione versa il contributo direttamente nel conto corrente intestato a Pierluigi, acceso presso il Fondo Pensione a cui ha aderito. Il contributo regionale incrementa quindi le risorse che con l'adesione al Fondo Pierluigi ha già deciso di versare: il TFR che matura ogni anno, il suo contributo integrativo e

quello del suo datore di lavoro. Quando andrà in pensione, le risorse che nel tempo ha accantonato e che il Fondo ha investito con l'obiettivo di assicurarne una adeguata remunerazione, costituiranno la base su cui determinare la rendita pensionistica integrativa.

LE MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL CONTRIBUTO REGIONALE



3.2 INTERVENTI A SOSTEGNO DELLE IMPRESE



La Previdenza Complementare può costituire un costo aggiuntivo per le piccole e medie imprese venete. Da un lato, la confluenza del TFR maturando dei lavoratori nei fondi

pensioni priva le PMI della loro principale leva di autofinanziamento. Al contempo, l'adesione del datore di lavoro ai fondi pensione rappresenta un ulteriore onere che,

secondo gli ultimi dati della COVIP, è pari a circa l'1,2% della retribuzione lorda dei lavoratori. Le misure compensative - vantaggi fiscali e contributivi per il datore di lavoro - previste dal D.lgs. 252/2005, pur attenuando gli oneri a carico dell'impresa, non rendono "a costo zero" la scelta del datore di lavoro di aderire alla Previdenza Complementare. In questo contesto, la scelta del datore di lavoro di favorire l'adesione dei lavoratori alle forme di Previdenza Complementare si inquadra in una specifica politica aziendale che trova nel principio della responsabilità sociale d'impresa il proprio fondamento.

Possono accedere al bando di gara le imprese che presentano i seguenti requisiti.

I REQUISITI PER RICHIEDERE IL CONTRIBUTO REGIONALE NEL 2008

- Essere una PMI;
- Avere almeno una sede operativa ubicata in Veneto;
- Non trovarsi in stato di fallimento, di liquidazione, di amministrazione controllata, di concordato preventivo, né avere in corso un procedimento per la dichiarazione di una di tali situazioni, né trovarsi in stato di sospensione dell'attività commerciale derivante da una procedura simile;
- Avere dipendenti che hanno aderito nel 2007 alle forme pensionistiche complementari di natura collettiva.

Ai fini della formazione della graduatoria dei beneficiari dei contributi, sono utilizzati i seguenti punteggi:

- 3 punti per: ogni lavoratore dipendente presso una sede operativa ubicata in Veneto con contratto di lavoro a tempo indeterminato che ha aderito nel 2007 in modo esplicito alle forme di Previdenza Complementare di natura collettiva;
- 2 punti per: ogni lavoratore dipendente

A chi si rivolge l'intervento della Regione

La Regione promuove e sostiene le azioni condotte dalle imprese venete con l'obiettivo di favorire all'interno delle aziende la diffusione della Previdenza Complementare. A tal fine, viene prevista l'erogazione di contributi a favore delle PMI venete che più hanno investito per favorire l'adesione dei propri dipendenti alle forme di Previdenza Complementare.

presso una sede operativa ubicata in Veneto con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo di almeno 6 mesi continuativi che abbia aderito nel 2007 in modo esplicito alle forme di Previdenza Complementare di natura collettiva.

Il punteggio così determinato viene rapportato al numero di addetti dell'impresa presso le sedi operative ubicate in Veneto.

Come interviene la Regione

Le imprese beneficiarie accedono ad un contributo a fondo perduto, determinato moltiplicando il numero di lavoratori che hanno dato adesione esplicita alla Previdenza Complementare nel corso del 2007 per un valore unitario minimo di euro 100,00. Qualora le disponibilità finanziarie lo consentano, la Regione può disporre una eventuale rideterminazione di tale valore unitario fino ad un importo massimo di euro 200,00.

Un semplice esempio, per capire come interviene la Regione.

La società Alfa è una PMI con sede operativa in Veneto. Presso la società Alfa lavorano 40 addetti.

Il signor Rossi, presidente della società, applica un contratto di lavoro che prevede l'adesione ad una forma pensionistica complementare di natura collettiva.

Nel corso del 2007, hanno aderito in modo esplicito alla Previdenza Complementare 20 addetti della società Alfa: 15 di essi sono assunti con contratto a tempo indeterminato, 5 con contratto a tempo determinato.

Ai fini della formazione della graduatoria dei beneficiari del contributo, la Società Alfa ha maturato un punteggio di 1,375, così determinato:

N. 15 Addetti a tempo indeterminato	X	3	=	45
N. 5 Addetti a tempo determinato	X	2	=	10
Totale punteggio				55
				:
Totale addetti				40
Punteggio				1,375

Si ipotizzi che l'impresa Alfa figuri nell'elenco dei vincitori, e pertanto abbia diritto al contributo regionale.

Il contributo che la Regione eroga alla società Alfa è determinato moltiplicando il numero di addetti che hanno dato adesione esplicita alla Previdenza Complementare nel

2007 per il valore unitario di 100 euro.

Il contributo che la società Alfa riceverà ammonta a 2.000 euro (rimodulabile in un ammontare massimo di 4.000 euro, qualora le disponibilità regionali residue lo consentano).

N. 15 Addetti a tempo indeterminato	X	100€	=	1.500€
N. 5 Addetti a tempo determinato	X	100€	=	500€
Contributo				2.000€