



A tutti i clienti

in indirizzo

Circolare n. 14/2024

Sommario

NOVITÀ RAPIDE | Le principali novità del mese di aprile

TEMA DEL MESE | La previdenza complementare

FLASH DAGLI ESPERTI DEL SOLE | Rinnovo CCNL Terziario

NOVITÀ RAPIDE |

Le principali novità del mese di aprile

Conversione del D.L. 19/2024

La legge 56/2024 di conversione del D.L. 19/2024, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), riscrive le regole della patente a punti, in vigore dal 1° ottobre 2024, per chi opera nei cantieri edili temporanei o mobili. Inoltre, è stato rafforzato il regime sanzionatorio applicabile nel caso di appalto illecito (ma anche nel caso di distacco illecito).

Il Cdm approva il decreto Coesione-Lavoro e il decreto Ires-Irpef

Il 30 aprile, il Consiglio dei ministri ha approvato il decreto Coesione-Lavoro e il decreto legislativo per la Revisione del regime Irpef e Ires. Nel decreto-legge tre distinti bonus per favorire l'assunzione di donne, giovani e per sostenere l'occupazione nella Zona economica speciale del Mezzogiorno. Mentre il D.Lgs. licenziato, che sarà inviato alle Camere per il parere delle due commissioni Finanze, sarà ricordato soprattutto per il nuovo bonus ai dipendenti.

Da Fondirigenti 10 milioni per piani formativi sulle competenze digitali

È dedicato alle competenze manageriali per l'innovazione digitale il primo Avviso di quest'anno di Fondirigenti, il fondo interprofessionale leader in Italia per il finanziamento della formazione continua dei dirigenti, promosso da Confindustria e Federmanager.

[Fondirigenti, Avviso 23 aprile 2024, n. 1](#)

Riduzione del premio Inail con gli standard Esg

Per l'impresa, essere in possesso di una certificazione che attesta il raggiungimento di standard Esg, può portare diversi vantaggi quali, a titolo esemplificativo, l'accesso a sgravi sui premi assicurativi (modello OT23) o su quelli previdenziali (parità di genere). A seguito del confronto con tutte le parti sociali, è stato definito il modello OT23/2025, che ha reintrodotto l'intervento presente nel modello OT23 anno 2024 finalizzato al reinserimento lavorativo di dipendenti affetti da disabilità da lavoro (in ottica di sostenibilità sociale di impresa).

[INAIL, Nota 18 aprile 2024, prot. n. 4182](#)

Secondo mese di congedo parentale all'80% conguagliabile entro giugno

I datori di lavoro possono conguagliare il secondo mese di congedo parentale all'80% fruito dal 1.1.2024, nei flussi Uniemens di competenza da aprile a giugno 2024. È quanto dispone l'Inps nella circolare 57/2024 con cui ha fornito le istruzioni operative per gestire l'elevazione dell'indennità di

congedo per un ulteriore mese dal 30% al 60% (ovvero 80% solo per il 2024) introdotta dall'art. 1, c. 179, della legge di Bilancio 2024. Il secondo mese di congedo parentale fruito ad aprile con diritto all'indennità dell'80% potrà essere conguagliato come arretrato nei prossimi flussi di maggio e giugno 2024 dai datori di lavoro che hanno già elaborato il payroll di aprile, lo chiarisce l'Inps nel messaggio 1629/2024.

[INPS, Circolare 18 aprile 2024, n. 57](#)

[INPS, Messaggio 26 aprile 2024, n. 1629](#)

Premi Inail sulle retribuzioni effettive per i co.co.co inviati in paesi Extra Ue

L'Inail, con la circolare 10/2024 del 16 aprile, ha precisato che il calcolo dei premi sulle retribuzioni convenzionali per i lavoratori subordinati inviati in Paesi extra Ue non vale anche per i co.co.co, nei cui confronti la determinazione di quanto versare deve avvenire sui compensi effettivamente percepiti, nel rispetto del minimale e massimale.

[INAIL, Circolare 16 aprile 2024, n. 10](#)

Riforma della disabilità

Il 15 aprile il Consiglio dei Ministri ha approvato il terzo, ultimo e più importante decreto legislativo attuativo della legge delega in materia di disabilità (legge 227/2021, in particolare i principi ed i criteri direttivi contenuti nell'art. 2, c. 2, lettere a), b), c), d) e h)), recante la definizione della condizione di disabilità, una definizione dell'accomodamento ragionevole, nuove procedure di accertamento e valutazione multidimensionale per l'elaborazione e l'attuazione del "Progetto di vita" individuale e personalizzato.

Approvato il Def 2024

Il Consiglio dei ministri ha approvato il Documento di economia e finanza (DEF). Il Pil del 2024 è stato fissato al +1%. Rispetto alla previsione della 'Nota di Aggiornamento del Documento di



Economia e Finanza 2023' (settembre 2023), per il 2024 l'inflazione programmata è stata rivista al ribasso dal 2,3 per cento all'1,1 per cento.

[MEF, Documento 11 aprile 2024](#)

Rapporto biennale pari opportunità compilabile dal 3 giugno al 15 luglio

Il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile potrà essere compilato dal 3 giugno e comunque entro il 15 luglio. Il ministero del Lavoro ha comunicato il posticipo, per il 2024, della scadenza ordinariamente fissata al 30 aprile. Nelle ultime settimane aziende e intermediari attendevano indicazioni in merito, in quanto sul sito internet ministeriale non era ancora stato messo a disposizione il modello da utilizzare quest'anno e quello del biennio precedente non era idoneo.

[Ministero del Lavoro, Avviso 10 aprile 2024](#)

Progetti per il reinserimento lavorativo dei disabili, domande dal 6 maggio

Dalle ore 12:00 del 6 maggio sarà aperta la procedura informatica per l'inoltro delle domande online per partecipare ai finanziamenti dei progetti di formazione e informazione per il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità relativi all'anno 2023. Ne dà notizia l'Inail con un avviso pubblicato sul proprio sito istituzionale.

[INAIL, FAQ 8 aprile 2024](#)

Lavoratori altamente qualificati: in G.U. il decreto

Il Ministero dell'Interno e il Ministero del Lavoro hanno firmato il D.M. 29.2.2024 relativo modalità e ai requisiti per l'ingresso ed il soggiorno dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea che svolgono un'attività lavorativa altamente qualificata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto.

D.M. 29 febbraio 2024 (G.U. 4.4.2024, n. 79)

Trattamento di fine rapporto e crediti di lavoro: marzo 2024

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del TFR è pari a 0,690391%. L'indice Istat per il mese di marzo 2024, utile ai fini del calcolo della rivalutazione dei crediti di lavoro, è 119,4.

L'intelligenza artificiale entra nelle relazioni industriali

L'inserimento del nuovo sistema negli ambiti della negoziazione può consentire di anticipare i tempi rispetto alle disposizioni normative in materia. Al di là dei fluenti discorsi sulla tecnologia e sui suoi possibili sviluppi, desta attenzione l'urgenza manifestata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori di definire una disciplina contrattuale con riguardo alle tecnologie in uso nell'ambito delle organizzazioni del lavoro. Il riferimento è volto alla piattaforma presentata lo scorso 20 febbraio da Fim-Cisl, Fiom-Cigl e Uilm per il rinnovo del ccnl per i lavoratori dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti e valido per il periodo 1.7.2024-30.6.2027, nella quale è stata avanzata la proposta di una regolamentazione in materia d'intelligenza artificiale che tuteli lavoratrici e lavoratori da impieghi distorti.

TEMA DEL MESE |

La previdenza complementare

di *Alessandro Necchio e Francesco Gallo* | 24 aprile 2024

La **previdenza complementare** costituisce il cosiddetto “**secondo pilastro**” del sistema pensionistico italiano accanto al sistema obbligatorio gestito dall'Inps. Essa ha lo scopo di assicurare l'erogazione di trattamenti pensionistici integrativi rispetto a quelli garantiti dal sistema pubblico, al fine di consentire un livello più elevato di copertura previdenziale. Il testo di riferimento che disciplina le forme pensionistiche complementari è il **D.Lgs. 252/2005**, la cui entrata in vigore, inizialmente prevista per il 1° gennaio 2008, è stata anticipata al 1° gennaio 2007.



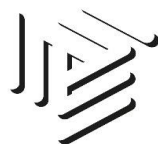
L'approfondimento propone una sintesi delle principali disposizioni contenute nel Testo Unico e riporta alcuni aspetti di carattere pratico e operativo con riferimento, in particolare, alla gestione di quei dipendenti che scelgono di aderire ad una forma di previdenza complementare.

Prima caratteristica fondamentale è che l'**adesione** alle forme di previdenza complementare è **libera e volontaria**. Pertanto, ai sensi dell'articolo 1, c. 2, del Testo Unico ciascun lavoratore dipendente è libero di esprimere la propria scelta in ordine alla possibilità di integrare o meno la propria pensione tramite il finanziamento dei fondi previdenziali. Occorre tuttavia considerare come il cosiddetto metodo contributivo di calcolo della pensione di base, introdotto a decorrere dal 1° gennaio 1996, nella lunga prospettiva si rivela inadeguato ad assicurare ai futuri pensionati un assegno paragonabile a quella che era la retribuzione percepita durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Per questo motivo l'adesione ad una forma di previdenza integrativa si rivela, soprattutto per i lavoratori più giovani, una scelta "vincente" da prendere in considerazione al fine di integrare la pensione erogata dall'Inps e garantirsi, così, un tenore di vita paragonabile a quello goduto durante la vita lavorativa.

I fondi pensione

La gestione della previdenza complementare è affidata ad appositi **Fondi pensione**, i quali ai fini dello svolgimento della loro attività devono ottenere apposita autorizzazione da parte della COVIP e, ai sensi dell'articolo 1, c. 4, del D.Lgs. 252/2005, la loro denominazione deve contenere l'indicazione di "fondo pensione". Nell'ambito di tali forme pensionistica, la legge effettua una serie di distinzioni. La prima di queste distinzioni di cui all'articolo 1, c. 3, del Testo Unico è quella tra forme pensionistiche collettive e individuali. Sono definite forme pensionistiche collettive i Fondi appositamente autorizzati dalla COVIP ed iscritti all'apposito albo che riguardano gruppi di lavoratori appartenenti ad una determinata azienda o gruppo di aziende. Vi rientrano:

- i Fondi negoziali;
- i Fondi regionali;
- i Fondi aperti;
- i Fondi istituiti dalle casse professionali privatizzate;
- i Fondi preesistenti, ossia istituiti prima del novembre 1992.



Sono invece forme pensionistiche individuali i Fondi pensione aperti ad adesione individuale e i contratti di assicurazione sulla vita e riguardano, pertanto, il singolo lavoratore.

Ulteriore distinzione effettuata in seno alle forme pensionistiche complementari è quella tra **fondi pensione chiusi e aperti**. I Fondi pensione chiusi, detti anche negoziali, sono quelli che trovano la propria fonte istitutiva nei contratti o accordi collettivi, anche aziendali, e si distinguono dai fondi pensione aperti in quanto hanno un ambito di accesso predefinito e limitato. Sono cioè rivolti esclusivamente ai lavoratori ai quali si applica quello specifico contratto collettivo istitutivo del fondo, ovvero ai lavoratori appartenenti ad un determinato comparto o territorio.

Ne sono un esempio:

- il fondo Fonchim per i dipendenti dell'industria chimica, chimico-farmaceutica e settori affini;
- il fondo Font.te per i dipendenti delle aziende del settore del Terziario;
- il fondo Cometa per i dipendenti dell'industria metalmeccanica.

I Fondi pensione negoziali posso rivolgersi a lavoratori dipendenti, a lavoratori autonomi o liberi professionisti e a soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro.

I Fondi pensione aperti, disciplinati dall'articolo 12 del Testo Unico, sono invece istituiti da banche, imprese di assicurazione, società di gestione del risparmio e società di intermediazione mobiliare e sono rivolti a tutti, compresi i soggetti che non svolgono un'attività lavorativa.

Finanziamento dei fondi pensione

Il finanziamento dei fondi di previdenza complementare avviene attraverso il **versamento di contributi a carico del lavoratore e del datore di lavoro**, nonché attraverso il **conferimento del TFR maturando**. Infatti, i lavoratori dipendenti, al momento dell'assunzione, ricevono dal proprio datore di lavoro un apposito modulo, chiamato modulo TFR2, con cui gli stessi comunicano la propria scelta in ordine alla volontà o meno di destinare il proprio TFR alle forme di previdenza complementare.

Qualora il lavoratore decidesse di non destinare il TFR ad una forma di previdenza complementare, questo verrà mantenuta in azienda. Tuttavia, se il datore di lavoro occupa almeno 50 dipendenti il TFR dovrà essere versato al Fondo tesoreria costituito presso l'Inps. Si ricordi, a tale ultimo proposito, che il



computo si riferisce alla media dei lavoratori in forza nell'anno solare 2006 e che per le aziende di nuova costituzione si deve considerare la media nell'anno di inizio dell'attività.

Viceversa, nell'ipotesi in cui il lavoratore optasse per la devoluzione del TFR ad una forma di previdenza complementare, scelta, si ricordi, irrevocabile, questi sarà chiamato ad indicare nel modulo il fondo pensione di destinazione, da cui deriva l'automatica iscrizione al fondo indicato. In caso di adesione a forme di previdenza individuali, il lavoratore è libero di determinare la quota di TFR da destinare al fondo. Se invece l'adesione ha ad oggetto un fondo di fonte collettiva, sarà l'accordo stesso ad individuare la percentuale di TFR che dovrà essere necessariamente destinata al fondo, percentuale che sarà differente a seconda che l'iscrizione alla previdenza obbligatoria sia avvenuta prima o dopo il 29 aprile 1993.

Va ricordato che la scelta per la destinazione del TFR può avvenire sulla base di una comunicazione espressa del lavoratore oppure tacitamente, tramite il meccanismo del "silenzio assenso". In quest'ultimo caso se il lavoratore entro 6 mesi dall'assunzione, dunque entro 6 mesi dalla consegna del modulo TFR2, non esprime alcuna scelta in ordine alla destinazione del TFR, a decorrere dal mese successivo alla scadenza del semestre il datore di lavoro sarà chiamato a trasferire il TFR ad una forma di previdenza complementare. In particolare, il trasferimento dovrà avvenire:

- al fondo previsto dagli accordi o contratti collettivi o ad altra forma individuata con accordo aziendale;
- al fondo cui ha aderito il maggior numero di lavoratori presenti in azienda, se vi è la presenza di più forme pensionistiche complementari;
- alla forma pensionistica "residua" istituita presso il Fondo Cometa, se non sono praticabili le opzioni precedenti.

L'adesione ad una forma di previdenza obbligatoria tramite la sola destinazione del TFR maturando non comporta alcun obbligo di contribuzione aggiuntiva in capo al datore di lavoro e al lavoratore. Resta fermo, però, che quest'ultimo in via del tutto volontaria è libero di decidere di contribuire anche con il versamento di una parte della propria retribuzione, comunicando all'azienda la percentuale di contribuzione. Analogamente può contribuire il datore di lavoro. Si ricordi che su tali somme aggiuntive rispetto alla quota di accantonamento del TFR è applicato il contributo di solidarietà del 10% a carico dell'azienda, da versare all'Inps.



Regime contributivo e fiscale

La previdenza complementare conosce un particolare **regime contributivo e fiscale di agevolazione**. Innanzitutto, l'articolo 8 comma 4 del Testo Unico prevede che i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro ai fondi previdenziali, siano essi volontari o dovuti sulla base delle disposizioni di accordi o contratti collettivi, sono deducibili dal reddito complessivo per un importo non superiore a 5.164,57 euro. Ulteriore agevolazione sotto questo profilo compete ai lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007. Infatti, limitatamente ai primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito a tali soggetti nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione di dedurre dal reddito complessivo i contributi che eccedono il limite di 5.146,57 euro per un importo pari alla differenza positiva tra 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche, e comunque non superiore a 2.582,29 euro. Pertanto, dal sesto al venticinquesimo anno di partecipazione tali lavoratori potranno portare in deduzione i contributi versati anche oltre il limite dei 5.164,57 euro fino a concorrenza di 2.582,29 euro per un limite complessivo di 7.746,86 euro.

Sempre con riferimento ai vantaggi fiscali, è previsto a favore delle aziende la deducibilità dal reddito d'impresa di un importo pari al 4% dell'ammontare del TFR destinato annualmente alle forme di previdenza complementare. La percentuale è elevata al 6% per quelle aziende che occupano meno di 50 dipendenti.

Con riferimento alla tassazione delle prestazioni erogate dalle forme pensionistiche complementari, ai sensi dell'articolo 11 comma 6 del D.Lgs. 252/2005 queste sono imponibili per il loro ammontare complessivo, al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta per quanto riguarda le prestazioni erogate in forma di capitale, mentre, per le prestazioni erogate in forma di rendita, al netto dei redditi derivanti dai rendimenti delle prestazioni. Il comma 4-ter del medesimo articolo prevede che su questa parte imponibile è applicata una tassazione sostitutiva pari al 15%. Tale aliquota è ridotta di 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, fermo il limite di riduzione di 6 punti percentuali. Resta ferma la facoltà per il percettore della prestazione di optare per l'applicazione del regime ordinario di tassazione, previa indicazione nella dichiarazione dei redditi.



FLASH DAGLI ESPERTI DEL SOLE |

Rinnovo CCNL Terziario

Alessandro Necchio | 22 aprile 2024 | 3 minuti



[Clicca qui](#) per consultare il video.

Studio Tozzi & C. S.a.s. S.t.p.

STUDIO TOZZI & C. S.a.s. S.t.p.

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma)
Codice Fiscale, Partita Iva e numero di iscr. al R.I. di Roma 05909441007
REA n° RM - 935305 – Codice Univoco Fatturazione SUBM70N
T. 069106436 – 069106276 – 0691604127 – F. 0691623016
e-mail: amministrazione@studiotozzisas.it – PEC: studiotozzisas@pec.it
sito web: www.studiotozzisas.it

