

## Lavoro e Previdenza – XIV Legislatura

### Riforma del Mercato del lavoro

La **legge n. 30/2003** (del 14 Febbraio 2003. GU n. 47 del 26 Febbraio 2003), meglio nota come legge Biagi”, recante *Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*, rappresenta la trasposizione sul piano normativo degli obiettivi e delle misure indicate nel *Libro Bianco*, elaborato dal Governo nell’ottobre 2001. Rispetto al testo originario presentato dal Governo, quello approvato dal Parlamento è stato “alleggerito” di talune disposizioni. Sono stati, infatti, stralciati gli articoli su incentivi e ammortizzatori sociali, revisione dell’articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e arbitrato, confluiti in un disegno di legge a se stante (A.S. 848-bis – ex artt. 2, 3, 10 e 12), nonché quello per l’attuazione della direttiva 93/104/CE in materia di orario di lavoro, inserito nella legge comunitaria 2002.

Pertanto, le deleghe conferite con la Legge Biagi concernevano:

- ? La revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l’impiego, nonché gli strumenti di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro;
- ? Il riordino dei contratti di formazione e di tirocinio;
- ? La riforma della disciplina sul lavoro a tempo a parziale;
- ? L’introduzione di nuove tipologie contrattuali, come il “lavoro intermittente”, il “lavoro a progetto” (della durata limitata al raggiungimento di un progetto aziendale), *job sharing* e *staff leasing* (che consente ad un’azienda di affittare il personale, anche a tempo indeterminato);
- ? La certificazione dei rapporti di lavoro;
- ? La razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro.

Il Governo, al fine di accelerare i tempi della riforma, invece che dare attuazione alle deleghe con più decreti legislativi, ha preferito emanarne uno solo (D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276, come modificato dal D.Lgs. 6 ottobre 2004, n.251,) contenente tutte le deleghe ad eccezione di quella concernente la razionalizzazione delle funzioni ispettive, oggetto di un decreto a se stante (D.Lgs. 23 aprile 2004, n.124).

Il **D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276**, come modificato dal **D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251**, specifica espressamente che non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale e definisce cosa si intende con espressioni quali “somministrazione di lavoro”, “intermediazione”, “borsa continua del lavoro”, “libretto formativo”, etc. A caratterizzare, dunque, la nuova struttura del mercato del lavoro sono il doppio regime, autorizzatorio e di accreditamento, e la borsa continua del lavoro. Presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali è istituito un apposito albo, articolato in cinque sezioni, delle agenzie per il lavoro, con ciò prevedendo un unico regime di autorizzazione a livello nazionale per tutti gli operatori, pubblici e privati, che intendano svolgere attività di intermediazione, somministrazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Regimi particolari di autorizzazioni sono previsti a favore degli enti locali, delle università pubbliche e private, incluse le fondazioni universitarie, e degli istituti di scuola secondaria di secondo grado, pubblici e privati, a condizione che operino senza finalità di lucro, nonché delle associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro aderenti a organizzazioni comparativamente più rappresentative e quelle firmatarie dei CCNL, delle associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale ed aventi come oggetto sociale la tutela e l’assistenza delle attività imprenditoriali o del lavoro, degli enti bilaterali e dell’ordine nazionale dei consulenti del lavoro. Le regioni, invece, istituiscono appositi elenchi per l’accreditamento degli operatori, pubblici e privati, che operano nel proprio territorio. Quale sistema trasparente ed aperto di incontro fra domanda ed offerta di lavoro, è istituita la “**borsa continua nazionale del lavoro**” sistema liberamente alimentato dalle informazioni immesse dagli operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati, ovvero direttamente dai lavoratori e

dalle imprese. La **BCNL** è uno dei pilastri della riforma del mercato del lavoro, giacché rappresenta il reale superamento del monopolio pubblico del collocamento, aprendo l'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro ad una pluralità di operatori sia pubblici che privati, autorizzati e accreditati.

Il **Decreto Interministeriale del 13 Ottobre 2004** ha definito gli standard tecnici, stabilendo:

- ? I flussi informativi della BCNL, ovvero le informazioni minime relative alle candidature (allegato A) e alla richieste di personale (allegato B);
- ? Gli standard tecnici della BCNL (allegato C);
- ? Le modalità di accesso alla BCNL da parte delle persone in cerca di occupazione e dei datori di lavoro;
- ? Le modalità di modifica e aggiornamento delle informazioni rese dalle persone in cerca di occupazione e dai datori di lavoro;
- ? L'attività della Commissione tecnica istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di agevolare il raccordo e il coordinamento tra il livello nazionale e il livello regionale della BCNL;
- ? Le azioni sussidiarie (richiesta di strumenti tecnici) garantiti dalla Commissione tecnica e da Italia Lavoro S.p.A., a favore delle Regioni e Province autonome che ne facciano richiesta.

Sulla base di dette indicazioni, hanno preso il via dall'entrata in vigore del decreto una serie di incontri e tavoli tecnici tra i protagonisti istituzionali nazionali e regionali per confrontarsi su modalità, strumenti e tempi per la implementazione della Borsa Nazionale del Lavoro e per raccogliere spunti e suggerimenti su come rendere agevole e proficuo per tutti l'utilizzo della Borsa del Lavoro come canale preferenziale per l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro e per le comunicazioni obbligatorie delle imprese e dei datori di lavoro. Il risultato è l'avvio, in via sperimentale, a partire dal mese corrente (luglio) della BCNL.

I portali regionali al momento operativi sono: Veneto, Lombardia, Abruzzo e Molise. I cittadini e le aziende possono utilizzare i servizi messi a disposizione dal network direttamente tramite il Portale della loro Regione, mentre i cittadini delle Regioni non ancora collegate possono accedere attraverso il Portale Nazionale in attesa che siano attivati i nodi regionali di rispettivo domicilio.

L'indirizzo internet "Borsalavoro.it" costituisce il nodo di riferimento della BCNL e il punto di ingresso al network dei nodi regionali di Borsa.

In Francia è attivo il sito [www.anpe.fr](http://www.anpe.fr) gestito dall'*Agence nationale pour l'emploi* (ANPE), mentre in Inghilterra è operativo il sito [www.jobcentreplus.gov.uk](http://www.jobcentreplus.gov.uk), attivo dal 2002 e oggi figura tra i 100 siti più visitati nel Paese.

### **Cos'è la Borsa**

La Borsa Continua Nazionale del Lavoro, promossa dal Ministero del Welfare e dalle Regioni, è un nuovo servizio internet per l'incontro domanda-offerta di lavoro rivolto a cittadini, imprese, intermediari pubblici e privati e accessibile liberamente da qualunque punto della rete. I cittadini ed i datori di lavoro che accedono alla Borsa Continua Nazionale, autonomamente o attraverso un operatore, scelgono il livello territoriale - provinciale, regionale o nazionale - sul quale esporre la propria candidatura od offerta di lavoro.

La Borsa Continua Nazionale del Lavoro nel garantire un più rapido incontro tra fabbisogni, servizi, soluzioni contrattuali, costituisce uno dei pilastri della **Riforma Biagi** e sancisce la trasformazione del mercato del lavoro ed il superamento del monopolio pubblico del collocamento favorendo l'allargamento della funzione di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro ad una pluralità di operatori pubblici e privati autorizzati ed accreditati.

## **Come funziona**

Il sistema della Borsa Continua Nazionale del lavoro è alimentato da tutte le informazioni immesse liberamente nel sistema stesso, sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

La Borsa continua nazionale del lavoro è un sistema informativo basato su una **rete di nodi regionali** che cooperano fra di loro e con il livello nazionale realizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, attraverso un canale di interscambio e cooperazione applicativa, che consente la corretta integrazione delle banche dati del sistema e la circolazione delle informazioni necessarie per il processo di incontro fra domanda e offerta di lavoro sul territorio nazionale.

I cittadini e le imprese possono fruire dei servizi di incontro domanda e offerta di lavoro per il tramite dei nodi regionali. In via provvisoria e fino a quando non saranno attivi i relativi nodi regionali, i cittadini domiciliati e le imprese o intermediari con sede in regioni non ancora collegate al sistema Borsa possono accedere ai servizi utilizzando il nodo nazionale "Borsalavoro.it".

## **Quali servizi offre:**

Attraverso i **portali** della Borsa **nazionale o regionali**

**...i cittadini occupati o disoccupati** possono:

- iscriversi alla Borsa compilando o completando la scheda anagrafica (riceveranno un nome utente e una password al proprio indirizzo di posta elettronica);
- conoscere la domanda di lavoro espressa dalle imprese e dagli intermediari (scegliendo la professione, il tipo di contratto, le modalità di lavoro e la sede a cui sono interessati);
- inserire direttamente e senza necessità di intermediari la propria candidatura nel portale;
- rispondere a offerte specifiche di lavoro (una volta che il cittadino avrà visualizzato il dettaglio dell'offerta di lavoro delle aziende che hanno manifestato interesse alle proprie competenze professionali, deciderà se accettare o meno l'incontro; se accetta, allora l'impresa verrà a conoscenza del suo nome e degli altri dati anagrafici e potrà contattarlo per fissare il primo incontro);
- richiedere servizi agli intermediari;
- aggiornare e stampare il proprio curriculum in formato europeo e il libretto formativo;
- consultare informazioni sul mercato del lavoro (normativa e contratti, indirizzi e riferimenti sui servizi per il lavoro, materiali e strumenti per il lavoro);
- comunicare con tutti i soggetti pubblici e privati e con Inps e Inail.

**... le imprese e datori di lavoro** accedono alla Borsa digitando il proprio codice Inail e possono:

- richiedere, attraverso la compilazione di un apposito modulo on line, nuovi codici INAIL di accesso qualora ne siano sprovvisti o li abbiano persi;
- accedere ai servizi della Borsa utilizzando i propri codici di accesso;
- ricercare e selezionare cittadini il cui profilo soddisfi il proprio fabbisogno professionale;
- pubblicare annunci di lavoro e ricevere le candidature dei lavoratori;
- ricevere informazioni e consultare documentazione sulla riforma del mercato del lavoro;
- interagire con gli enti nazionali (servizi Inps e Inail);

**... gli intermediari pubblici e privati autorizzati e/o accreditati** accedono alla Borsa con l'identificativo e la password assegnati in seguito alla loro iscrizione nell'apposito albo e possono:

- visualizzare e pubblicare annunci relativi alle richieste di personale da parte delle imprese;
- utilizzare le candidature dei lavoratori per ricercare personale e segnalare i profili alle imprese;
- sviluppare i servizi in cooperazione con la rete pubblica e condividere informazioni;
- condividere informazioni, notizie, documentazione e soluzioni operative;
- disporre di statistiche aggiornate sul mercato del lavoro locale, regionale e nazionale.

### **Modalità di adesione al network Borsalavoro**

Sono quattro i possibili “modelli di adesione” alla BCNL da parte di Regioni e Province autonome:

- utilizza l’ infrastruttura tecnologica (server) messa a disposizione dall’Amministrazione centrale (Ministero del Lavoro) e si avvale, in tutto o in parte, dello stock applicativo della stessa Amministrazione, mantenendo la propria autonomia gestionale (modello ASP);
- utilizza, sulla propria piattaforma tecnologica, parte o tutto dello stock applicativo predisposto dall’Amministrazione centrale, mantenendo l’autonomia gestionale e l’onere di sviluppare o adeguare il sistema (modello “in HOUSE”);
- mantiene la propria piattaforma tecnologica e utilizza i propri applicativi ma, non disponendo di una porta di dominio, prende dal Ministero questa componente tecnologica che lo mette in connessione con la rete BCNL;
- mantiene la propria piattaforma tecnologica, che comprende anche una porta di dominio sviluppata in accordo con gli standard CNIPA, e partecipa alla BCNL secondo le regole di interscambio della rete BCNL e gli standard tecnologici e di sicurezza individuati dal CNIPA.

*N.B. Il contenuto dei box è tratto dal sito del Ministero del Welfare*

L’esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione è punito con la sanzione dell’ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro, mentre per l’esercizio non autorizzato delle attività di intermediazione la pena è l’arresto fino a 6 mesi ed una ammenda da euro 1.500 a euro 7.500 (ridotta da euro 500 a euro 2.500 nell’ipotesi di assenza di scopo di lucro); se vi è sfruttamento di minori la pena è l’arresto fino a 18 mesi, con ammenda aumentata fino al sestuplo; mentre viene prevista l’ammenda da euro 750 ad euro 3.750 per l’esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale o di supporto alla ricollocazione del personale.

Per **contratto di somministrazione di lavoro** si intende quel contratto concluso da ogni soggetto (utilizzatore) che si rivolga ad un altro soggetto (somministratore) e può essere a termine ovvero a tempo indeterminato. Trattasi del c.d. *staff leasing*, ovvero della possibilità di “affittare” lavoratori da un’agenzia o da intermediari specializzati per il soddisfacimento di specifiche esigenze aziendali.

Il **contratto di lavoro intermittente** è, invece, quel contratto mediante il quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo o intermittente, stipulato in forma scritta e contenente l’indicazione della durata, l’indicazione del luogo e delle modalità della disponibilità garantita dal lavoratore, nonché delle modalità con cui il datore di lavoro richiede l’esecuzione della prestazione lavorativa, il trattamento economico spettante al lavoratore ed i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, ove prevista. Infine, il **contratto di lavoro ripartito** è un particolare contratto con il quale due o più persone assumono in solido l’adempimento di una unica ed identica prestazione lavorativa; anch’esso stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si presume sia svolto da ciascuno dei soggetti coobbligati, il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore.

Le vecchie tipologie contrattuali si modernizzano. Via, dunque, il contratto di formazione e lavoro, che permane solo nella pubblica amministrazione, mentre nell’aziende è sostituito dal **contratto di inserimento**, finalizzato all’inserimento ovvero al reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni; disoccupati di lunga durata massimo 32enni; 45enni privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo; lavoratori inattivi da almeno due anni; donne residenti in una area geografica con tasso di occupazione femminile inferiore al 20% rispetto a quello maschile ovvero con tasso di disoccupazione femminile superiore del 10% rispetto a quello maschile; persone disabili. Tale contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare espressamente il progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto

lavorativo, ed ha una durata minima di 9 mesi e massima di 18, ad eccezione per l'assunzione di soggetti disabili, nel qual caso la durata massima è di 36 mesi.

Quanto all'**apprendistato**, si diversifica in tre tipizzazioni: il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; il contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali; il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

La flessibilità selvaggia si regola. Così scompaiono i co.co.co. (le collaborazioni coordinate e continuative), sostituiti dal **lavoro a progetto**, nel senso che i nuovi rapporti di collaborazione dovranno prevedere che il lavoratore assuma stabilmente, ma senza vincolo di subordinazione, l'incarico di eseguire un progetto di lavoro, o parte di esso, concordando con il committente modalità di esecuzione e tempi di consegna. Il compenso corrisposto ai lavoratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e, salvo diversamente espresso, il lavoratore a progetto può svolgere attività per più committenti contemporaneamente. Il contratto si intende risolto al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto. Tutti i co.co.co. già instaurati che non individuano uno specifico progetto o programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato dalla data di costituzione del rapporto.

Per **lavoro occasionale e accessorio**, invece, si intendono quelle prestazioni rese nell'ambito di piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza a persone anziane, ammalate o disabili, di piccoli lavori di giardinaggio e/o pulizia e manutenzione di edifici e monumenti, della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli, della collaborazione con associazioni di volontariato e dell'insegnamento supplementare. Possono svolgere tale attività soggetti a rischio di esclusione sociale, ovvero disoccupati da oltre un anno, casalinghe, studenti e pensionati, disabili e soggetti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti che hanno perso il lavoro. Il meccanismo è quello dei c.d. "buoni lavoro", cioè i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e periodicamente aggiornato, individuando in misura pari al 13% del valore nominale del buono i contributi previdenziali Inps e in misura pari al 7% quelli per fini assicurativi Inail. L'impresa familiare può utilizzare prestazioni occasionali accessorie entro un limite di 10.000 euro nel corso di ciascun anno fiscale; il limite è relativo all'impresa e non al singolo lavoratore impiegato per il quale il limite è di 5.000 euro annui con riferimento al medesimo committente, vale a dire che ogni singolo lavoratore potrà intrattenere più rapporti lavorativi di carattere occasionale di tipo accessorio, non soggetti ad alcun vincolo temporale di durata, con una serie di committenti diversi, da ciascuno dei quali potrà percepire una somma non superiore a 5mila euro.

Con **decreto 30 settembre 2005 del ministero del Welfare** ha preso il via la sperimentazione del lavoro occasionale di tipo accessorio (per l'effettivo decollo dell'istituto deve essere esplicita, tramite gara pubblica, la procedura di scelta dei concessionari). L'art.1 del decreto ha fissato in 10 euro il valore nominale del buono, riconoscendo al concessionario la facoltà di trattenerne il 5% a titolo di rimborso spese (art.2), mentre l'art.3 ha stabilito che la fase transitoria di applicazione del contratto di lavoro occasionale accessorio riguarderà unicamente le province di Verbania, Milano, Varese, Treviso, Bolzano, Venezia, Lucca, Latina, Bari e Catania.

**Obiettivo raggiunto dalla LN**. Nel maxidecreto fiscale collegato alla legge finanziaria per il 2006 è passato un emendamento LN finalizzato ad inserire nell'ambito delle prestazioni di lavoro accessorio anche *l'esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati*

Infine, con i decreti legislativi attuativi ha preso il via il nuovo istituto della **certificazione dei contratti di lavoro**, ipotizzando tre casi: la certificazione dei rapporti di lavoro; la certificazione del regolamento interno delle cooperative; la certificazione dei contratti di appalto e somministrazione. La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente ad una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro. Sono organi abilitati alla certificazione le Commissioni di certificazione istituite presso gli enti bilaterali, ovvero le Direzioni provinciali del lavoro o ancora le Università pubbliche e private, incluse le fondazioni universitarie.

### **Riforma previdenziale**

La **legge 23 agosto 2004, n.243**, meglio nota come “Riforma Maroni”, non intacca l’impianto complessivo della precedente Riforma Dini (Legge n.335/1995), che ha invece modificato radicalmente il vecchio sistema, con il passaggio dal metodo retributivo a quello contributivo, ristabilendo il patto intergenerazionale. Piuttosto ha apportato “ritocchi e aggiustamenti” alla citata Legge n.335/1995, per perseguire l’obiettivo di risparmio dello 0,7% del Pil e garantire, quindi, la sostenibilità finanziaria nel periodo transitorio e per raggiungere due finalità largamente condivise a livello europeo: liberalizzazione dell’età pensionabile, elevandola gradualmente su base volontaria e sviluppo della previdenza complementare.

Si tratta di una legge delega che prevede due fasi di intervento:

- fino al 2008, nulla cambia per quanto riguarda le pensioni. Partono da subito gli incentivi per chi intende restare al lavoro oltre l’età pensionabile ed è prevista una sorta di “patto tra i lavoratori e lo Stato” che garantisca al lavoratore la certificazione della propria posizione assicurativa, al fine di frenare la corsa al pensionamento dettata soltanto da paura e timore di vedersi intaccata la propria pensione.

- nel 2008, scatta il c.d. “scalone” per l’accesso al pensionamento, ovvero 40 anni di contributi a prescindere dall’età anagrafica oppure 35anni di contributi e 60 di età (61 per gli autonomi).

In sintesi, i punti essenziali della Riforma sono:

? **Abolizione divieto di cumulo**. Graduale superamento dell’attuale divieto di cumulo tra redditi da lavoro e da pensione, in funzione dell’anzianità contributiva e dell’età dei soggetti interessati, fino al raggiungimento della possibilità di cumulo totale tra la pensione di anzianità e i redditi da lavoro dipendente o autonomo.

? **Certezza dei diritti**. Il lavoratore che maturerà i requisiti per l’accesso al trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2007, riceverà dall’ente previdenziale di appartenenza una certificazione che attesti il diritto al conseguimento della pensione medesima ed egli potrà far valere tale diritto in qualunque momento anche se dovessero intervenire modifiche legislative.

? **Bonus contributivo**. [v. **Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 6 ottobre 2004**] I lavoratori dipendenti del settore privato che matureranno, entro il 31 dicembre 2007, i requisiti anagrafici e contributivi per la pensione di anzianità e che decideranno di rimanere al lavoro, riceveranno, per il periodo 2004-2007, un aumento in busta paga del 32,7% della loro retribuzione, pari all’intero ammontare dei contributi previdenziali (vale a dire che l’attuale lordo dello stipendio diventa netto). L’aumento sarà esente da ogni tipo di imposta.

<b>Che cos'è il superbonus</b>
--------------------------------

La legge di riforma del sistema previdenziale introduce un particolare beneficio (cosiddetto superbonus) per i lavoratori dipendenti del settore privato che hanno maturato o matureranno il diritto alla pensione di anzianità fino al 31 dicembre 2007, ma decidono di continuare a lavorare.

Coloro che decidono di rimanere al lavoro otterranno un aumento esentasse in busta paga pari alla contribuzione previdenziale: il 32,7% dello stipendio lordo per quasi tutti i lavoratori.

### **I vantaggi**

Chi sceglierà di restare al lavoro otterrà un aumento in busta paga pari alla contribuzione previdenziale: il 32,7% dello stipendio lordo per quasi tutti i lavoratori (l'incremento sale al 33,7% sulla fascia di retribuzione annua che eccede i 37.883 euro).

### **A quali categorie di lavoratori**

Solo ai lavoratori dipendenti del settore privato. Sono esclusi i dipendenti pubblici: statali, dipendenti degli Enti locali (Comuni, Province e Regioni), dipendenti delle ASL e i dipendenti degli Enti pubblici non economici quali Inps, Inail ecc.

### **Chi lo può ottenere**

Il superbonus è diretto a chi ha maturato o chi raggiungerà i requisiti per la pensione di anzianità:

#### **Negli anni dal 2004 al 2005**

Per raggiungere i requisiti per la pensione di anzianità sono necessari 35 anni di contributi e almeno 57 anni d'età.

*Eccezione:* l'età si riduce a 56 anni per gli operai e i cosiddetti "precoci", coloro cioè che possono vantare almeno un anno di contribuzione derivante da attività lavorativa prima del compimento del 19° anno di età.

In alternativa, il requisito per la pensione di anzianità può essere raggiunto con 38 anni di contribuzione, indipendentemente dalla età anagrafica;

#### **Negli anni dal 2006 al 2007**

Per raggiungere i requisiti per la pensione sono necessari 35 anni di contributi e un'età anagrafica di almeno 57 anni per tutti. In alternativa, il requisito può essere raggiunto con 39 anni di contribuzione indipendentemente dall'età anagrafica.

### **Come si ottiene**

Il lavoratore dovrà comunicare, compilando l'apposito modulo, l'intenzione di rimanere al lavoro sia all'ente previdenziale, sia al datore di lavoro.

### **La pensione**

L'importo della pensione che spetterà a coloro che hanno optato per il superbonus sarà pari a quello calcolato al momento della richiesta dell'incentivo (sulla base dei contributi versati fino a quella data), maggiorato degli aumenti del costo della vita che sono intervenuti nel frattempo.

*N.B. Il contenuto dei box è tratto dal sito del Ministero del Welfare*

? **Pensioni di anzianità.** Dal 2008 si potrà accedere con il doppio canale di uscita: 40 anni di contributi ovvero 60 di età più 35 di contributi. Nel 2010 scatta quota 96 (61 anni di età più 35 di contributi) e nel 2014, salvo che non si siano già verificati risparmi di spesa effettivi superiori alle previsioni, gli anni sono 62. Per i lavoratori autonomi il requisito anagrafico è maggiore di un anno rispetto ai dipendenti. Per **le donne**, in via sperimentale, è previsto un terzo canale: 57 anni di età e 35 di contributi, ma con il calcolo contributivo.

? **Finestre.** Riduzione dal 2008 da quattro a due delle finestre d'uscita per le pensioni di anzianità.

? **TFR** (v. Riforma previdenza complementare) Conferimento su base volontaria del trattamento di fine rapporto maturando ai Fondi pensioni, per finanziare la previdenza complementare, mediante il meccanismo del silenzio-assenso.

? **Pensioni d'oro**. Viene introdotto un contributo di solidarietà del 4% per le pensioni di importo elevato, non deducibile ai fini Irpef.

? **Privilegi**. Eliminazione di ogni sperequazione esistente tra le varie gestioni pensionistiche, al fine di ottenere, a parità di anzianità contributiva e di retribuzione pensionabile, uguali trattamenti pensionistici. Sono esclusi gli enti di diritto privato che gestiscono la previdenza dei liberi professionisti.

? **Pubblico impiego**. Estensione progressiva, previo confronto e negoziato con le parti sociali e le regioni, degli incentivi e della previdenza complementare ai dipendenti pubblici dei ministeri, delle regioni, degli enti locali, delle università etc.

? **Lavoratori disabili**. Riconoscimento, ai lavoratori disabili nonché ai lavoratori che si prendono cura di familiari conviventi disabili e che trasformeranno il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, della contribuzione figurativa come se lavorassero a tempo pieno.

? **Lavoratori parasubordinati**. Autorizzazione alla prosecuzione volontaria dei versamenti contributivi presso altre forme di previdenza obbligatoria, contestualmente alla contribuzione obbligatoria nella gestione separata Inps.

? **Lavoratrici madri**. Le madri che lavorano potranno ritirarsi dal lavoro con un regime agevolato (da definire con le parti sociali).

? **Lavoratori precoci**. Coloro che hanno iniziato a lavorare prima dei 19 anni godranno di un regime agevolato (da definire con le parti sociali).

? **Lavoratori usuranti**. Chi svolge attività c.d. "usuranti" usufruirà di un regime agevolato (da definire con le parti sociali).

? **Totalizzazione dei periodi assicurativi**. [DLgs. 2 febbraio 2006, n.42, "Disposizioni in materia di totalizzazione". GU n.39 del 16-02-2006]. Progressivo ampliamento della possibilità di totalizzare i periodi assicurativi posseduti nelle varie gestioni.

Il testo prevede per gli iscritti a due o più forme pensionistiche, che non siano già titolari di trattamento pensionistico autonomo presso qualsiasi gestione previdenziale, la possibilità di totalizzare i diversi periodi di iscrizione a condizione che:

- abbiano almeno 20 anni di contributi complessivi e 65 anni di età;
- abbiano 40 anni di contributi complessivi indipendentemente dall'età;
- in ciascuna gestione risultino versati almeno 6 anni di contributi.

La pensione c.d. "totalizzata" sarà liquidata con il metodo contributivo e spetterà all'Inps il pagamento degli importi liquidati dalle singole gestioni a cui carico permane l'onere delle rispettive quote.

Infine, colmando un vuoto normativo attualmente esistente ai fini della ricongiunzione per i liberi professionisti iscritti agli enti di cui al D.Lgs. n.103/96, si prevede per costoro la facoltà di ricongiungere periodi assicurativi in maniera non onerosa (ovvero con esclusione dell'onere di versamento della riserva matematica a carico del richiedente la ricongiunzione).

Si ricorda che il tentativo di introdurre nell'ordinamento il sistema della totalizzazione dei periodi assicurativi è stato oggetto, nella scorsa legislatura, da parte della LNP, di iniziative emendative [emendamenti alla legge finanziaria per il 2000 e per il 2001] e legislative [pdl Pagliarini, Michielon ed altri (A.C.6294)]; pdl ripresentata nell'attuale legislatura sempre per iniziativa del deputato Pagliarini (A.C. 39), recante *Norme per regolamentare i periodi di iscrizione a diverse gestioni pensionistiche*.

## **Riforma previdenza complementare**

Con il **D.Lgs.5 dicembre 2005, n.252** è entrata in vigore la riforma del TFR e della previdenza complementare. Il Tfr maturando potrà essere mantenuto ovvero destinato in un fondo pensionistico integrativo, in forma esplicita oppure mediante il meccanismo del silenzio-assenso. Il controllo e la vigilanza sui fondi pensione spetterà alla Covip.

### Ambito di applicazione

Le **forme pensionistiche complementari** sono attuate mediante la costituzione di appositi fondi, possono essere ad adesione **“collettiva”** o **“individuali”** e tutte (anche quelle di natura **assicurativa**) devono ottenere l'**autorizzazione** all'esercizio dell'attività da parte della **COVIP**, al fine di garantire il rispetto dei principi della comparabilità dei costi, della trasparenza e della portabilità.

### Destinatari

- ?? lavoratori **dipendenti pubblici & privati**
- ?? Lavoratori **autonomi & Liberi professionisti**
- ?? **Co.Co.Co. & Co.Co.Pro.** (lavoratori assunti in base alle tipologie contrattuali di cui al D.Lgs. n.276/2003)
- ?? **Soci Lavoratori di Cooperative & Lavoratori Dipendenti di Cooperative**
- ?? **Casalinghe/i** (soggetti destinatari del D.Lgs. 565/1996 “persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari).

### Banca depositaria

Le risorse dei fondi, affidate in gestione, sono depositate presso una banca distinta dal gestore (ex art.38 D.Lgs. n.58/1998) e gli amministratori e sindaci della banca depositaria devono riferire alla Covip sulle irregolarità riscontrate nella gestione dei fondi.

*n.b. L'art.7, comma 3, dello schema dispone che “gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla Covip (...); sarebbe opportuno “quantificare” il ritardo.*

### Finanziamento delle forme pensionistiche complementari

Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere attuato mediante il **versamento di contributi a carico del lavoratore**, del **datore di lavoro** o del **committente** e attraverso il **conferimento del TFR maturando**; per i **lavoratori autonomi** e **liberi professionisti** mediante **contribuzione a carico degli stessi**.

Ferma restando la facoltà x tutti i lavoratori di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, x i lavoratori dipendenti la misura minima della contribuzione a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente è fissata dai contratti e accordi collettivi, anche aziendali, ovvero, in mancanza, dai regolamenti di enti o aziende.

### Benefici x i lavoratori

? I **contributi** versati dal lavoratore sono **deducibili** dal reddito complessivo per un importo **massimo di euro 5.164,57**, anche per coloro che non raggiungono tale importo applicando la percentuale del 12% al loro reddito complessivo.

? Per i **lavoratori di prima occupazione**, successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo, limitatamente ai primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito dedurre dal reddito complessivo, nei 20 anni successivi al quinto di partecipazione, contributi per un importo eccedente il limite di euro 5.164,57 (pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui).

? E' prevista, in materia di prestazioni, la possibilità, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi, che le prestazioni pensionistiche possano essere anticipate massimo di 5 anni rispetto ai requisiti per l'accesso delle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza.

### Modalità di conferimento del TFR

Sono individuate 2 modalità di conferimento: esplicita e tacita.

? **Modalità esplicita** . a decorrere dal 1° gennaio 2008 i dipendenti del settore privato (entro 6 mesi dalla data di prima assunzione per i neo-assunti) potranno scegliere di **mantenere il TFR maturando** (e non quindi quello già maturato al 31.12.2007) presso il proprio datore di lavoro, con la possibilità successiva di cambiare idea e revocare tale scelta, ovvero di conferire l'intero importo ad una forma di previdenza complementare dal loro stessi prescelta.

? **Modalità tacita** . a decorrere dal 1° luglio 2008, qualora il lavoratore non abbia espresso alcuna volontà, scatta il silenzio assenso e:

1. il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando in un fondo collettivo;
2. nel caso in cui l'azienda abbia aderito a più fondi, il TFR è trasferito a quello individuato in accordo con i sindacati;
3. in caso di mancato accordo tra le parti, il TFR è conferito al fondo al quale l'azienda abbia aderito con il maggior numero di lavoratori;
4. in caso di mancato accordo tra le parti e in assenza di una forma pensionistica complementare collettiva, il TFR è trasferito al fondo pensione residuale istituito presso l'Inps.

### Fondo pensione residuale presso l'INPS

Presso l'Inps è istituito un fondo pensione di natura residuale, nel senso che riceverà il TFR soltanto nel caso in cui nessuna delle modalità di conferimento previste dal decreto ha trovato applicazione.

### Misure compensative x le imprese

? Dal reddito di impresa è **deducibile** un importo pari al **4%** dell'ammontare del Tfr annualmente destinato a forme pensionistiche complementari per le **imprese con oltre 50 addetti** e del **6%** per le **imprese con meno di 50 addetti**.

? E' eliminato il contributo di garanzia sul Tfr a carico delle imprese, fermo restando quello relativo ai crediti relativo ai crediti di lavoro diversi da quelli spettanti a titolo di trattamento di fine rapporto.

? E' prevista l'istituzione, con decreto ministeriale del Lavoro, di concerto con l'Economia, di un Fondo di garanzia per facilitare l'accesso al credito, in particolare per le pmi, a seguito del conferimento del Tfr alla previdenza integrativa.

(L'art.10, comma 3, dello schema prevede che la dotazione del Fondo "sarà stabilita con successivo provvedimento legislativo"; sarebbe opportuno "quantificare" i tempi di emanazione).

### Prestazioni e Anticipazioni

Sono individuate 2 tipologie di prestazioni: - finali

- anticipazioni

? Il diritto alle **prestazioni pensionistiche finali**, in forma di **rendita** o di **capitale**, si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza, con un minimo di 5 anni di partecipazione alle forme.

Sull'imponibile delle prestazioni è **applicata** a titolo di imposta una **ritenuta del 15%**, con una riduzione di 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il 15° anno di partecipazione, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali.

? Il diritto del lavoratore che abbia conferito il TFR alla previdenza integrativa ad ottenere un'**anticipazione** della posizione individuale maturata è riconosciuto:

a) **per spese sanitarie**, a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge o ai figli, in qualsiasi momento per un importo non superiore al **75%**. Sull'importo erogato è **applicata** a titolo di imposta una **ritenuta del 15%**, con una riduzione di 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il 15° anno di partecipazione, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali;

b) **per l'acquisto della 1^ casa di abitazione**, per sé o per i figli, decorsi 8 anni di iscrizione e fino al **50%**. Sull'importo erogato è applicata a titolo di imposta una **ritenuta del 23%**;

c) **per esigenze di carattere personale**, decorsi 8 anni di iscrizione e fino al 30%.

Sull'importo erogato è applicata a titolo di imposta una **ritenuta del 23%**.

*(n.b. tale diritto ad anticipazione è in conformità ex art.2120 del Codice Civile, che riconosce al lavoratore prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, la facoltà di chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto.)*

### Contribuzione volontaria

E' possibile la contribuzione volontaria oltre il raggiungimento dell'età pensionabile (previdenza obbligatoria) purché alla data del pensionamento possa far valere almeno un anno di contribuzione al fondo complementare.

### Adesione a più Fondi

E' consentito di aderire a più forme di previdenza complementare solo nelle ipotesi in cui il lavoratore svolga, in uno stesso periodo, più attività lavorative di diversa natura ovvero sia titolare di più rapporti di lavoro.

### Contributo di solidarietà

A carico del lavoratore, sulle contribuzioni o somme a carico del datore di lavoro, diverse da quella costituita dalla quota di accantonamento al TFR, è applicato il **contributo di solidarietà** nella misura del **10%**.

A valere sul gettito di tale contributo è finanziato:

- con l'applicazione di una aliquota pari all'1%, il Fondo di garanzia presso l'Inps contro il rischio derivante dall'omesso o insufficiente versamento da parte dei datori di lavoro sottoposti a procedure di fallimento, di concordato preventivo, di liquidazione coatta amministrativa ovvero di amministrazione controllata;

- con ulteriori 3 milioni di euro annui, a decorrere dal 2005, a incremento dell'importo già previsto dalla legge n.335/1995, la COVIP.

### Regime tributario dei Fondi pensione

I fondi pensione sono soggetti ad imposta sostitutiva delle imposte sui redditi nella misura dell'11%, che si applica sul risultato netto maturato in ciascun periodo di imposta.

*(n.b. viene mantenuto l'attuale regime di tassazione).*

### Entrata in vigore e regime transitorio

Il decreto entrerà in vigore il 1° gennaio 2008; il 1° gennaio 2009 (termine massimo) per le imprese che non hanno i requisiti di accesso al credito agevolato, ad eccezione di talune disposizioni che entrano, invece, in vigore il giorno successivo alla pubblicazione (ovvero 14 dicembre 2005), concernenti:

? Destinazione del contributo di solidarietà al finanziamento COVIP (art.16, co.2);

? Disposizioni in materia di vigilanza della Covip e compiti della stessa (artt.18 e 19);

? Stanziamento per il rafforzamento della vigilanza sulle forme pensionistiche complementari (art.22, co.2).

### Campagna di informazione

Il lavoratore deve ricevere adeguate informazioni sulle diverse scelte disponibili:

? prima dell'avvio del periodo di sei mesi (vale a dire entro il 31.12.2007);

? 30 giorni prima della scadenza del predetto periodo di 6 mesi (deve essere segnalato la forma di previdenza complementare cui sarà destinato il TFR).

Milano, 6 Marzo 2006