

RIFORMA SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E DISEGNO DI LEGGE CONCORRENZA

Pasticcio o opportunità?

Il presidente di Previdapi Franco Colombo è intervenuto con una lettera aperta sul dibattito che si sta svolgendo in questo periodo in Parlamento sul disegno di legge Concorrenza, che prevede anche importanti novità in tema di previdenza complementare.

«Il Previdapi è il fondo pensione per dirigenti e quadri superiori della piccola e media industria, aderente al sistema Confapi e Federmanager, costituito – fin dal 1990 – allo scopo di fornire prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici di legge, nell'interesse degli aventi diritto e senza alcun fine di lucro.

In totale sono 4.231 gli aderenti che hanno scelto di consolidare il proprio futuro con Previdapi.

Il rendimento medio garantito negli ultimi 3 anni è stato del 3,66%. Un risultato che ha assicurato un forte e costante consolidamento delle prestazioni di ciascun iscritto, e che diventa ancor più significativo

alla luce dell'andamento del mercato finanziario; estendendo ulteriormente l'analisi delle performance ottenute dal Fondo fino ad oggi, i dati evidenziano uno spread costantemente positivo rispetto alla rivalutazione del TFR di legge.

Le riserve matematiche consolidate al 1° gennaio 2015 che danno la misura dell'impegno assunto dalle Compagnie assicuratrici nei confronti del Previdapi, ammontano complessivamente a 299.853.376,70 € di cui 128.530.482,68 € relativi alla convenzione n. 2542/P e 171.322.894,02 € relativi alla convenzione n. 8200/P. Pertanto si registra una variazione complessiva in aumento,

rispetto a quella in essere al 1° gennaio 2014 di complessivi 18.478.566,76 €.

Il rapporto di un tempo due lavoratori un pensionato, ora invertito, l'introduzione massiccia delle figure atipiche nel mondo del lavoro, il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo e la perdurante crisi economica di questi ultimi dieci anni, ha determinato grandi trasformazioni di governance del welfare in Italia, e molte occasioni perse di riforma pensionistiche, senza mai investire concretamente sulla previdenza complementare.

La previdenza complementare, voluta dalle Parti Sociali come secondo pilastro del welfare, oltre a conservare la funzione originaria di concorrere alla formazione di un adeguato reddito pensionistico, al fine di mantenere un congruo tasso di sostituzione tra le prestazioni pensionistiche complessive e le ultime retribuzioni percepite, può acquisire sempre più un'ulteriore valenza, al fine di contribuire a fornire una risposta ai mutati bisogni sociali, cui difficilmente, nel dato contesto di finanza pubblica, si può dare adeguato riscontro, tenuto anche conto dello sviluppo del mercato del lavoro e delle situazioni di disagio che in talune circostanze si possono verificare per la perdita del lavoro in età avanzata, ma non ancora sufficiente per conseguire il trattamento pensionistico di base.

Appare opportuno richiamare la natura sociale, costituzionalmente riconosciuta, del risparmio previdenziale, al quale gli iscritti destinano anche importanti quote della propria retribuzione per conseguire adeguate prestazioni in vecchiaia.

Tale risparmio non può essere né assimilato, né confuso con altre forme di risparmio e di investimento finanziario, né tanto meno con altri prodotti o servizi commercializzati nei rispettivi



Franco Colombo

mercati di riferimento.

Studi condotti nel settore fanno emergere che negli ultimi 10 anni si è perso il 13% dei Dirigenti ai vertici di imprese e di enti partecipati dalle parti sociali.

Difatti nelle aziende, tra il 2005 e il 2014 i posti occupati da dirigenti sono scesi da 460mila a 400mila, benché gli ultimi quattro anni evidenzino un saldo positivo di cinquemila posizioni (dal 2011 a fine 2014 i dirigenti sono aumentati da 395mila a 400mila, ovvero dell'1,2%) e anche il 2014 si è chiuso con una contrazione dell'1% in quanto questi dati dell'emorragia manageriale sono stati tamponati dai segnali di ripresa.

Il movimento in controtendenza è concentrato al Centro e al Nord Ovest e riguarda soprattutto il settore del commercio e servizi e anche l'industria. Ciò che preoccupa è il progressivo spopolamento delle figure dirigenziali: nei contesti lavorativi nazionali oggi i dirigenti sono 24 ogni mille lavoratori dipendenti, dieci anni fa ce n'erano 33. Le differenze fra settori sono significative: si contano 13 manager ogni mille addetti nell'industria, mentre il rapporto diventa di 30 a mille nel commercio e servizi.

La metà dei dirigenti italiani (48%) lavora al Nord, circa il 27% Centro, un quarto tra Sud e Isole.

Un dato positivo riguarda la presenza femminile, dato che ci vede comunque in svantaggio rispetto i Paesi del Nord Europa. Le donne, che dieci anni fa erano meno del 25% dei dirigenti ora risultano essere il 29% della categoria. E l'incremento (+4%) è più elevato tra le manager rispetto alla contemporanea crescita della presenza femminile sul totale dei lavoratori dipendenti,

che si ferma al 2,6%.

Riguardo al clima aziendale, nonostante il prolungarsi della crisi oltre metà dei dirigenti industriali segnala una ripresa dell'entusiasmo e dell'impegno dei propri collaboratori in azienda (erano il 43% nel 2013).

Inoltre per i lavoratori iscritti alla gestione separata dell'Inps è fondamentale riflettere sull'importanza di una pensione che integri quella pubblica. Per loro infatti, il rischio di percepire un importo insufficiente o addirittura di non vedere la propria pensione pubblica, è assai elevato.

Le specificità del settore fanno sì che nella previdenza complementare giochino un ruolo essenziale la qualità e la stabilità del sistema delle relazioni industriali; in particolare, alle parti sociali va riconosciuto il merito di aver svolto un ruolo di rilievo nel percorso di sviluppo fin qui compiuto dal nostro sistema di previdenza complementare. La contrattazione collettiva assume un rilievo centrale nell'istituzione dei fondi pensione e nel consentirne l'avvio, nel garantirne l'equilibrio nella composizione degli organi di governo, nel definirne i flussi di contribuzione.

Oggi ai Fondi Pensione negoziali istituiti dalla contrattazione collettiva si aderisce, oltre che con la quota di Tfr e con il proprio versamento individuale, anche con un contributo a carico del datore di lavoro, che è parte integrante del costo contrattuale. Questo, insieme ai molto più bassi costi di gestione e alla governance partecipata dei lavoratori, rende i Fondi negoziali diversi e molto più convenienti e trasparenti.

Alla fine del 2014 le forme pensionistiche complementari sono 496: 38 fondi negoziali, 56 fondi aperti, 78 piani individuali pensionistici



(PIP), 323 fondi preesistenti e Fondinps.

Rispetto all'anno precedente il numero si è ridotto di 13 unità.

I fondi pensione con più di 100.000 iscritti sono 11 e raccolgono quasi il 50% delle adesioni complessive. Quelli con meno di 1.000 iscritti rimangono numerosi, sono 268, prevalentemente fondi preesistenti, e raccolgono complessivamente solo l'1% del totale degli iscritti

Nell'ambito delle modifiche previste dal Disegno Di Legge sulla Concorrenza riguardanti il decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, viene introdotta la possibilità per i fondi pensione negoziali di rivolgersi anche a platee diverse dalla propria e anche alla adesioni individuali. I negoziali diventeranno quindi dei fondi aperti. Questo porta però alla necessità di adeguarsi alla regole della Covip sulle modalità di distribuzione previste per gli operatori finanziari essendo i negoziali enti no profit.

Inoltre, in materia di prestazioni pensionistiche il decreto renderà possibile accedere in via anticipata alla pensione integrativa in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per più di 24 mesi (nella normativa attuale sono 48 mesi), con un anticipo massimo di 10 anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza. Mentre oggi i fondi pensione possono erogare l'assegno integrativo soltanto se mancano al massimo cinque anni alla pensione di primo pilastro.

Altra novità del decreto prevede infine l'estensione della possibilità del riscatto per cessazione dei requisiti di partecipazione anche alle forme pensionistiche individuali, con ritenuta a titolo di imposta del 23%.

Nel corso del dibattito estivo in Parlamento il quarto punto, relativo alla possibilità per gli iscritti ai fondi negoziali che vogliono cambiare fondo, trasferendo anche il contributo del datore di lavoro (oggi chi aderisce a un fondo aperto che non abbia stipulato un accordo con l'azienda o un Pip - Piani individuali di Previdenza - non ha diritto al contributo del datore di lavoro, che di solito si aggira attorno all'1% della retribuzione) è stato cassato.



Questo articolo, che prevedeva la totale portabilità della posizione previdenziale del lavoratore in qualunque strumento di previdenza complementare e che era fortemente in viso alle associazioni dei fondi, è stato sostituito con una norma che rinvia l'esigenza di «aumentare l'efficienza delle forme pensionistiche complementari collettive».

Già nel dibattito avvenuto alla Camera, il ddl ha avuto una prima modifica che riguarda la totale portabilità della posizione previdenziale del lavoratore in qualunque strumento di previdenza complementare.

Il dibattito, nel quale sono intervenuti anche esponenti del governo, ha suggerito la convocazione di un tavolo di consultazione, cui parteciperanno le organizzazioni sindacali e le rappresentanze datoriali maggiormente rappresentative in ambito nazionale, nonché esperti della materia previdenziale, finalizzato ad avviare un processo di riforma delle medesime forme pensionistiche.

Come Fondo preesistente, Previdapi, accoglie positivamente questa nuova soluzione, ma non vorremmo che questa norma, attualmente al Senato, venga riproposta nella Legge di Stabilità del 2016 e venga varata con uno strumento più autoritario come la fiducia.

Auspichiamo, infine, che il Parlamento affronti un dibattito equilibrato affinché la nuova normativa tenga conto fino in fondo degli sforzi affrontati finora dalle parti sociali per il rilancio della previdenza complementare tra le mille difficoltà incontrate per il suo decollo a causa di politiche miopi e a volte sbagliate totalmente.



SMARTCOM
YOUR CLOUD SOLUTION COMPANY

PORTIAMO LA TUA AZIENDA NEL MONDO CON
INNOVATIVI STRUMENTI DIGITALI

LA VERA INTEGRAZIONE DELLA COMUNICAZIONE

- CHIAMATE GRATUITE
- GESTIONE EMAIL
- SERVIZI PER MOBILE
- VIDEO CONFERENZA
- FORMAZIONE ONLINE
- RICEZIONE DEI FAX VIA MAIL
- SMS E CHAT
- REPORTISTICA PERSONALIZZATA
- APP (PER SMARTPHONE) PER CHIAMATE GRATUITE IN TUTTO IL MONDO

OLTRE A TUTTI I SERVIZI DEL TUO CENTRALINO IN
QUALSIASI FIERA NEL MONDO COME SE FOSSI IN
UFFICIO, A ZERO COSTI DI CHIAMATE!

SCOPRI COME!

Numero Verde
800-134799

www.smart-com.it
customercare@smart-com.it

