

Italia al di fuori dei fondi paneuropei

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per aziende e lavoratori l'Europa non ha solo il significato della burocrazia. Vale la pena ricordarlo in un clima in cui cresce l'euro-scetticismo. L'affermazione parte da un punto di osservazione puntuale, costituito dalla tutela previdenziale prevista dalle discipline europee. Da anni è possibile costituire un fondo di previdenza complementare paneuropeo, localizzato in uno degli Stati Ue a scelta dell'azienda. Si tratta di una chance preziosa soprattutto per le multinazionali, che possono offrire ai dipendenti localizzati in diversi Paesi Ue una previdenza complementare unitaria.

Così si risparmia in burocrazia, poiché la gestione è centralizzata e più efficiente, e si dà anche ai dipendenti una medesima moneta, previdenziale in questo caso. Stesse regole, stessi rendimenti, stessa fiscalità a prescindere dai diversi Paesi in cui sono distribuiti i lavoratori. Qual è la pecca del sistema? I fondi paneuropei non coinvolgono lavoratori italiani. Eppure la moneta previdenziale comune non esclude nessuno.



La Fornero, per evitare gli sfracelli che ha combinato, avrebbe dovuto copiare la riforma di Berlino

In Germania non ci sono esodati

E l'età per andare in pensione aumenta di un mese all'anno

da Berlino
ROBERTO GIARDINA

In Germania, pensione a 80 anni. Prima o poi, ne sono sicuro, uscirà questo titolo. Ma è incompleto. Lo propone l'ex ministro dell'economia, il socialdemocratico **Wolfgang Clement**, che aggiunge: perché mettere un limite? Chi lo desidera, come me, dovrebbe poter lavorare finché gli piace, e può. Secondo il collega Clement, giornalista in gioventù, 72 anni, circa il 30% di chi ha compiuto i sessant'anni desidera continuare a esercitare un'attività. Sono d'accordo con lui. A me piace scrivere, e non vorrei ricordare la vecchia battuta: fare il giornalista è un brutto mestiere, ma sempre meglio di lavorare. Venir pagati per raccontare quel che ti passa per la mente non sarà logorante, ma lo è fare l'inviato speciale, sempre che esistano ancora, o sudare ad agosto in redazione fuori orario.

Il mio amico **J.**, geriatra, avrebbe continuato ad assistere i suoi anziani pazienti, e non per denaro. Ma ha dovuto cedere lo studio a una giovane collega che in pochi mesi ha perso 500 pazienti della mutua. A loro non piace che lei controlli i loro dati al computer invece di guardarli in faccia e scambiare due battute, come il mio amico. In Germania mancano i medici, li cercano all'estero, ed è difficile, dato che ovviamente devono sapere il tedesco. Qui si dovrebbe andare in pensione a 67 anni, ma non ancora. Il limite va aumentando lentamente di un mese all'anno. I diritti pregressi non si toccano, come pretende la Fornero. Comunque, chi non ce la fa, come gli insegnanti logorati da allievi maleducati, o i poliziotti e gli addetti alle acciaierie, può anticipare, e perde il 2% ogni anno di lavoro in meno. Niente drammi, e niente esodati. Si può in molti casi arrotondare con qualche lavoretto, senza violare la legge. Non si toccano neanche i privilegi fiscali: chi è in pensione, gode di una quota esente del 50%, chi ci andrà domani vedrà aumentare la quota tassabile del

2% all'anno.

La provocazione di Clement non fa che tenere conto della realtà. Le imprese stanno disperatamente cercando di allettare i pensionati a tornare al lavoro. Sono più esperti, più affidabili, sanno trattare meglio con la clientela. Non si trovano giovani sostituiti. Le ditte si stanno attrezzando per rendere accogliente l'ufficio o la fabbrica per le pantere grigie, quelle richiamate in servizio, e quelle di domani, quando il limite a 67 anni sarà una realtà. Si comprano scrivanie più comode, sedie accoglienti, e si organizzano pause più rilassanti, alla mensa si studiano menù particolari. I lavoratori extra time, se così si può dire, sono assistiti da medici come il mio amico, e vengono creati fitness center in azienda, dove i dipendenti possono tenersi in forma affiancati da personal trainer specializzati in «seniores». Il numero dei lavoratori oltre i 60 anni è aumentato del 5% dal 2000 a oggi.

Infine, per i pensionati scende in campo anche il ministro del lavoro, **Frau Ursula von der Layen**, cristianodemocratica, milionaria e madre di sette figli. Molti anziani godono di pensioni modeste, e circa il 15% di essi rischia di scendere oltre la soglia di povertà a causa dell'inflazione. La signora progetta una pensione supplementare per portare le rendite minime fino ad almeno 850 euro mensili, per casi particolari, per chi ha avuto figli o si dedica a familiari non più in grado di badare a se stessi. A esserne avvantaggiate sarebbero soprattutto le donne, come si può intuire. La proposta costerebbe circa 100 milioni di euro all'anno. La Germania se lo potrebbe permettere, sostiene lei. Essere un pensionato normale non è facile nemmeno a Berlino, ma almeno non si viene presi in giro dalla società, anche se Frau Ursula probabilmente non vincerà.

—© Riproduzione riservata—



Le imprese tedesche stanno cercando di allettare i pensionati a tornare al lavoro



La campagna di Calpers contro le azioni di serie B

(giu.fer.) Lezione di governance da Calpers. Il più grande fondo pensioni americano, con 237 miliardi di dollari di asset gestiti, ha minacciato che non investirà più in società che al momento della quotazione permettono a un gruppo di azionisti di minoranza di controllare la maggioranza dei diritti di voto, attraverso diverse classi di azioni. E darà inoltre battaglia alle società che già si comportano così. Per rendere più trasparente il controllo societario, Calpers ha messo a punto nuovi criteri di corporate governance sulla base dei quali lancerà la nuova campagna contro le diverse classi di azioni che privilegiano alcuni azionisti. Si tratta di un fenomeno in crescita sul listino americano: sulle 98 Ipo di quest'anno, un ottavo hanno optato per una struttura azionaria con diverse classi di azioni, calcola la società di ricerca Dealogic. Nel mirino di Calpers finiranno così anche due tra le ultime società sbarcate sul mercato: Facebook e il Manchester United.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Previdenza. La legge 214/2012 prevede la possibilità di introdurre forme di gradualità nell'accesso al trattamento calcolato con il contributivo

Sulle pensioni verifica ancora in agenda

Il compito del monitoraggio, entro il 2012, tocca a una commissione rimasta sulla carta

• **Claudio Pinna**

La riforma pensionistica Monti-Fornero (legge 214/2011) contiene al comma 28, articolo 24, l'impegno di valutare entro il 2012 due elementi fondamentali per l'assetto di lungo termine del sistema pensionistico. Si tratta della possibilità di introdurre ulteriori forme di gradualità nell'accesso al trattamento pensionistico (fermo restando la stabilità finanziaria e l'applicazione del metodo contributivo) e della previsione di eventuali forme di decontribuzione parziali dell'**aliquota contributiva obbligatoria** verso schemi previdenziali integrativi.

L'analisi dovrà essere effettuata da una commissione, che non risulta ancora costituita. Eppure, l'organizzazione finale del nostro sistema pensionistico non potrà prescindere da un serio confronto delle parti sociali sulle valutazioni effettuate da tale commissione.

Per quanto concerne il primo elemento, la revisione dell'accesso al pensionamento è importante se si considera che in futuro difficilmente esso avverrà con le stesse modalità del passato, ossia sulla base di una specifica data in coincidenza della quale si verificherà la definitiva cessazione dall'attività di servizio e la corrispondente decorrenza dell'intera prestazione pensionistica maturata. Più probabile potrebbe essere un periodo transitorio nel corso del quale il lavoratore inizierà a ridurre progressivamente l'attività lavorativa e a percepire, assieme alla retribuzione, una serie di forme di sostegno al reddito (inclusa magari la **previdenza complementare**) che lo accompagneranno al pensionamento definitivo.

Il secondo elemento tocca, invece, il tema delle risorse utilizzate per finanziare il sistema pensionistico e i vari pilastri da esso composto (solitamente tre: quello pubblico, l'Inps, quello privato, i fondi pensione, e quello individuale costituito dal risparmio personale). Attualmente, per i lavoratori dipendenti il solo contributo destinato alla previdenza

pubblica è pari al 33% della retribuzione, tra i più elevati dei maggiori Paesi europei. Difficilmente un sistema del genere può essere considerato sostenibile nel lungo termine, visto l'onere per le aziende. Lo scenario delineato dalla riforma, invece, ipotizza l'eventualità - compatibilmente con l'equilibrio dei conti pubblici e presumibilmente su basi volontarie - di trasferire alla previdenza complementare una quota della contribuzione destinata al sistema di base.

Uno scenario del genere, per i lavoratori con redditi elevati, sotto certi aspetti era già stato previsto nel 1995 dalla riforma Dini. Per gli iscritti per la prima volta all'Inps dopo il 31 dicembre 1995 e per tutti coloro che avessero optato per l'applicazione integrale del metodo di calcolo contributivo (e non retributivo o misto) la riforma aveva, infatti, previsto l'introduzione di un massimale di retribuzione pensionabile e contributiva - peraltro vigente (sulla base del quale, in una prima fase, i contributi commisurati alla fascia di retribuzione eccedente il massimale e destinati al finanziamento della previdenza complementare ricevevano anche uno specifico ulteriore beneficio fiscale).

La riforma Monti-Fornero sembra invece destinare la nuova possibilità più alle giovani generazioni che ai dipendenti con reddito elevato. L'approccio appare in ogni caso condivisibile. Nel 2007 anche Mario Draghi (allora Governatore della Banca d'Italia) aveva sollecitato il Governo ad introdurre disposizioni del genere.

Attualmente la copertura finale complessiva media offerta ad un lavoratore è per l'80/90% garantita dal sistema pubblico. Eventuali difficoltà di tale sistema, accompagnate da misure restrittive tese a ristabilirne l'equilibrio finanziario, si traducono immediatamente in una riduzione delle prestazioni ricevute dagli aventi diritto. Un maggiore bilanciamento nelle prestazioni erogate dai vari pilastri migliorerebbe sensibilmente la situazione, anche perché il risultato delle riforme

pensionistiche succedutesi in questi anni è stato ridurre fortemente la copertura offerta dal sistema pubblico. Solo rinviando il pensionamento a tarda età e in presenza di una carriera continua, non caratterizzata da buchi contributivi è possibile ricevere ancora, alla cessazione del servizio, una prestazione adeguata (si veda anche l'esempio).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'OBIETTIVO

Avviare forme di flessibilità nei requisiti per l'assegno può favorire un'uscita soft dal mondo del lavoro

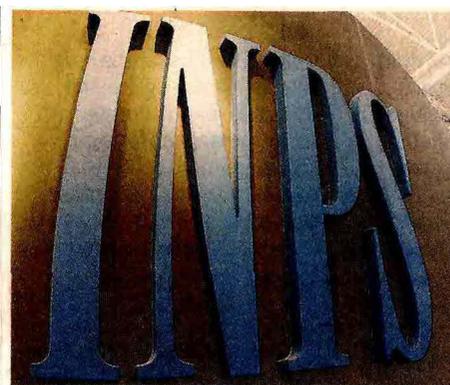
Diminuisce la copertura della pensione in rapporto all'ultimo stipendio

	Metodo di calcolo applicato								
	Contributivo puro			Misto secondo la riforma Dini			Misto secondo la riforma Monti-Fornero		
Dati individuali dei dipendenti considerati									
Età al 31 dicembre 2011	40 anni			50 anni			60 anni		
Età di prima iscrizione all'Inps	25 anni			25 anni			25 anni		
Retribuzione annua lorda percepita nel primo anno di attività lavorativa	15.000			15.000			15.000		
Retribuzione annua lorda percepita nell'ultimo anno di attività lavorativa	30.000	75.000	150.000	30.000	75.000	150.000	30.000	75.000	150.000
Risultati della proiezione. Pensione annua finale espressa in percentuale dell'ultima retribuzione percepita									
Pensionamento a 66 anni di età	58,2	39,1	27,5	66,5	49,5	39,2	78,5	66,9	52,1
Pensionamento a 68 anni di età	65,6	44,0	31,0	73,5	54,3	43,0	83,2	71,1	56,0
Pensionamento a 70 anni di età	74,2	49,7	35,0	81,5	59,9	47,5	88,5	75,8	60,2

L'impatto del metodo di calcolo contributivo esteso a tutti con la riforma Monti-Fornero sul tasso di sostituzione (il rapporto tra pensione e ultima retribuzione) può essere verificato con una serie di proiezioni. In tabella si considerano tre lavoratori che al 1° gennaio 2012 hanno 40, 50 o 60 anni di età, che hanno iniziato l'attività lavorativa a 25 anni e con una retribuzione annua lorda iniziale di 15mila euro. In sostanza, i tre hanno nel sistema pubblico il medesimo periodo di iscrizione, la stessa anzianità contributiva e la stessa evoluzione retributiva, ma la maggiore incidenza del metodo contributivo comporta una riduzione della copertura garantita. La pensione finale sarà determinata per il quarantenne (iscritto per la prima volta

all'Inps dopo il 31 dicembre 1995) secondo il metodo contributivo puro; per il cinquantenne (con meno di 18 anni di contribuzione al 31 dicembre 1995) con il metodo misto come stabilito dalla riforma Dini; per il sessantenne sulla base del metodo misto introdotto dalla riforma Monti-Fornero (con sistema contributivo solo dal 1° gennaio 2012). Le proiezioni sono state elaborate prevedendo tre diverse età di pensionamento (66, 68 e 70 anni di età), con tre possibili evoluzioni retributive: moderata (con una retribuzione percepita nell'anno immediatamente precedente il pensionamento pari, in valore reale, a 30mila euro), intermedia (con una retribuzione finale, sempre in valore reale, di 75mila euro) ed elevata (150mila euro)

Fonte: elaborazioni Aon Hewitt



PREVIDENZA

Riforma pensioni: verifica sulla gradualità

Claudio Pinna > pagina 17 e commento > pagina 14



Il bilancio. Sono 82 le realtà «complementari»

Secondo pilastro paneuropeo nelle società multinazionali

■ I **fondi pensione paneuropei**, costituiti sulla base della direttiva Ue 41 del 3 giugno 2003, iniziano a diventare una realtà tra le società multinazionali, ma non tra quelle italiane. È quanto emerge dall'ultimo studio pubblicato dall'Eiopa (l'European insurance and occupational pensions authority) lo scorso luglio sulla diffusione di tali programmi in Europa.

La direttiva consente alle società di costituire un fondo pensione in uno qualsiasi dei Paesi dell'Unione (anziché uno in ciascuno degli Stati dove la società opera). La localizzazione è a completa discrezione della società, indipendentemente dalla sua provenienza e dai Paesi nei quali è presente.

La costituzione del fondo pensione unico consente di ottenere tutta una serie di vantaggi. Diverse funzioni vengono infatti

centralizzate, la governance è resa più efficiente, il monitoraggio più diretto. In particolare, la gestione del patrimonio può essere organizzata in maniera decisamente più efficace, generando significative economie di scala.

In Italia la direttiva è stata recepita attraverso il Dlgs 28/2007. I benefici fiscali concessi ai versamenti destinati alla previdenza complementare (decreto legislativo 124/1993 e successive modificazioni e integrazioni) sono stati estesi anche ai programmi paneuropei. Il processo attraverso il quale un fon-

LA CHANCE

La direttiva 41/2003

consente l'istituzione di fondi localizzati a prescindere dall'azienda per tutelare lavoratori di più Stati Ue

do pensione può essere reso operativo è interamente definito. In sintesi, la domanda deve essere indirizzata all'autorità di vigilanza del Paese nell'ambito del quale si intende costituire il programma. Entro tre mesi, la richiesta è poi trasmessa alle autorità di vigilanza dei Paesi nell'ambito dei quali è presente la forza lavoro; queste ultime hanno quindi due mesi di tempo per manifestare le loro eventuali osservazioni.

La gestione del fondo pensione, fatta salva la legislazione nazionale in materia di sicurezza sociale e del lavoro, segue le disposizioni del Paese in cui il programma è stato costituito. Attualmente risultano essere presenti 84 fondi pensione paneuropei (di cui 17 costituiti nel corso degli ultimi due anni) in nove Stati europei, fra cui in prevalenza in Gran Bretagna, Irlanda, Bel-

gio, Lussemburgo e Liechtenstein. Sono 22, invece, i Paesi coinvolti per dislocazione della forza lavoro, di cui la maggior parte proveniente da Gran Bretagna, Irlanda, Olanda, Lussemburgo e Germania.

Limitatissimo è il coinvolgimento dei nostri lavoratori: solo uno ne consente infatti la partecipazione. I parametri che in genere le società considerano per individuare la localizzazione del fondo pensione sono la tassazione prevista nei confronti dei programmi (in particolare quella sui rendimenti generati dal patrimonio accantonato), la stabilità della normativa previdenziale nel tempo, le eventuali limitazioni previste alla gestione finanziaria del patrimonio, la complessità degli adempimenti amministrativi richiesti, la diffusione sul mercato di operatori sofisticati, la qualità dell'offerta consulenziale, il livello di supporto offerto dalle autorità di vigilanza eccetera. In Italia, sulla base di tali parametri, non è stato costituito ancora alcun fondo pensione paneuropeo.

CL. Pi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

