

Uilca Previdenza News

Editoriale

Pensioni, mercato del lavoro e staffetta intergenerazionale



Le pensioni e le difficoltà del mercato del lavoro sono i principali problemi del momento. Capire cosa il Governo abbia in mente per fronteggiare la situazione è molto importante. Mentre i discorsi sui ritocchi delle pensioni e la staffetta intergenerazionale affollano le pagine dei giornali nazionali ma di fatto sono rimandati a settembre, dall'esecutivo arrivano primi e parziali segnali per dare risposte concrete all'emergenza occupazione, in particolare a quella giovanile.

In sintesi, con il decreto legge n. 76/2013 si prevede uno sgravio contributivo fino a 650 € mensili per un anno e mezzo per incentivare l'assunzione a tempo indeterminato di giovani tra i 18 e i 29 anni (12 mesi se si stabilizza un contratto determinato), che siano da almeno 6 mesi senza un impiego retribuito, oppure privi di un diploma di scuola media superiore o professionale, o vivano da soli o con più persone a carico. Si prevede un in-

centivo anche per l'assunzione dei disoccupati, pari al 50% dell'indennità mensile Aspi cui il lavoratore avrebbe avuto diritto. Vi sono poi interventi sulla flessibilità in entrata: ad esempio, nei contratti a termine l'intervallo di tempo tra un contratto e il successivo segue le vecchie norme (10-20 giorni invece dei 60-90 della legge Fornero); si estende poi il ricorso ai voucher (fino a 400 giornate lavorative in 3 anni); si rilancia l'apprendistato professionalizzante.

Il quadro provvisorio è in chiaroscuro. Apprezzabile è il tentativo di invertire la situazione di difficoltà, ma desta perplessità la tendenza alla deregolamentazione del contratto a tempo determinato, che non sempre è un esempio di buona flessibilità in entrata nel mondo del lavoro. Già oggi molte assunzioni sono a termine e, così, si continua a non garantire un futuro certo a migliaia di giovani. Inoltre occorrerebbero misure strutturali per ridurre il carico fiscale sui redditi fissi. Per altro verso, sarebbe legittimo aspettarsi una risposta più forte al problema dei tanti over 50 che perdono il posto di lavoro.

Ad oggi non si sa nulla, invece, sui ritocchi in materia pensionistica. Vi è la proposta (Damiano-Baretta) di consentire ai lavoratori di decidere sul pensionamento tra i 62 e i 70

In questo numero

Pensioni, mercato del lavoro e staffetta intergenerazionale	Pag. 1
La Relazione Covip per il 2012	Pag. 2
Incentivi all'esodo: le possibilità per il fondo pensione	Pag. 3
Covip: il revisore esterno può essere rinnovato anche per più di tre mandati	Pag. 4

Pensioni, mercato del lavoro e staffetta intergenerazionale

(segue da pag. 1)

anni di età, a condizione che abbiano maturato un'anzianità contributiva di almeno 35 anni. La proposta, poi, prevedrebbe un sistema di penalizzazioni e di premi a seconda che l'età di pensionamento superi o sia al di sotto dei 66 anni. In particolare, si proporrebbe un taglio dell'8% se si va in pensione a 62 anni, del 6% a 63 anni, del 4% a 64 anni e 2% a 65 anni, con rivalutazione fino all'8% per chi va in pensione a 70 anni. Resterebbe il diritto

alla pensione anticipata (portata a 41 anni per uomini e donne) a prescindere dall'anzianità anagrafica.

Non è ancora tempo di valutazioni complessive. Quello che si chiede è di coinvolgere le parti sociali, il cui punto di vista può essere utile per evitare che le riforme – piccole o grandi che siano – contengano errori macroscopici (es. vedi esodati) che sarebbe stato facile evitare.



La Relazione Covip per il 2012

Diversamente dal solito, quest'anno è mancato l'evento di presentazione pubblica della Relazione Covip, che comunque è stata pubblicata sul sito dell'Autorità entro la canonica scadenza del 31 maggio. La mancata presentazione (ufficialmente solo un rinvio) è stata causata dal fatto che la Commissione manca ancora del Presidente e di un Commissario.

Questa situazione è intollerabile e va sanata prontamente. La completezza della Covip, infatti, è tassello essenziale per la credibilità dei controlli pubblici sulla previdenza complementare e, conseguentemente, degli operatori stessi.

Nel merito, tra gli aspetti più rilevanti della Relazione per il 2012, va sottolineato il tema del welfare integrato. In particolare la Covip propone di prendere i modelli della previdenza complementare quali esempio per una più compiuta regolamentazione delle forme

di welfare integrativo sanitario privato.

Sugli elementi quantitativi, è l'andamento delle adesioni a richiamare l'attenzione. Anche quest'anno si conferma il leggero incremento complessivo delle adesioni, arrivando a oltre 5.800.000 aderenti, per un tasso di adesione complessivo dei lavoratori dipendenti pubblici e privati e di quelli autonomi del 25,5%. L'aumento degli aderenti, però, è da attribuire principalmente ai Pip. Limitato è il contributo dei fondi pensione aperti, mentre gli aderenti ai fondi pensione negoziali sono diminuiti. L'impressione è che senza una campagna informativa istituzionale e l'uscita da questo lungo periodo di difficoltà economiche, difficilmente le adesioni potranno riprendersi.

Di interesse è la progressiva concentrazione dei fondi pensione, che quest'anno ha riguardato soprattutto tra i fondi pensione aperti.



La Relazione Covip per il 2012 *(segue da pag. 2)*

Le masse gestite, invece, sono aumentate del 15%, raggiungendo i 105 miliardi, come ottimi sono stati i rendimenti.

Sulle prestazioni, invece, desta attenzione il netto incremento delle anticipazioni, che hanno interessato oltre 90.000 aderenti.

Preoccupa la Covip il fatto che per il 2012 ben 1.200.000 iscritti, 100.000 in più rispetto all'anno precedente, non hanno effettuato versamenti. Nel dettaglio, il dato è particolarmente negativo per fondi aperti e Pip, che si distribuiscono equamente ben 750.000 non versanti.

La Relazione poi parla diffusamente dei reclami, che sono stati 3.500, pari allo 0,7 per mille sul numero di aderenti (l'incidenza è pari a 0,2 per i fondi negoziali, 0,3 per i preesistenti, 1 per i fondi aperti, 1,3 per i Pip). Gli argomenti principali delle lamentele sono diversi a seconda del tipo di fondo pensione. Per i fondi preesistenti, gli argomenti "più gettonati" sono le prestazioni

pensionistiche e la fiscalità.

La Covip fa anche un primo resoconto sui Documenti sulla politica di investimenti ricevuti al termine del 2012. Ne sono arrivati 204 (35 dai fondi pensione negoziali, 48 dai fondi aperti, 33 dai Pip e 88 dei fondi pensione preesistenti) e altri ne arriveranno entro il 31 dicembre di quest'anno. Interessanti sono i primi "disallineamenti" rilevati rispetto alle disposizioni Covip: il rendimento atteso è a volte riportato come risultato della gestione finanziaria passata o nominale anziché reale; l'orizzonte temporale è vago o troppo ampio; non sempre chiari sono gli indicatori di rischiosità; in qualche caso la funzione finanza è affidata in outsourcing senza definire dettagliatamente il ruolo dell'advisor.

Da ultimo la Relazione riferisce dell'attività ispettiva, dell'evoluzione del sistema di segnalazioni periodiche in partenza dal 1° gennaio 2014 e del contesto internazionale.



Incentivi all'esodo: le possibilità per il fondo pensione

Il proliferare dei piani di esodo degli ultimi tempi pone interrogativi circa le liquidazioni possibili del capitale previdenziale da parte del fondo pensione al ricorrere di questa fattispecie.

Data l'analogia con l'esodo per eccedenza di personale alla fattispecie della mobilità, il fondo pensione può riconoscere la facoltà immediata di riscatto parziale ex art. 14, comma 2, lett b.), D.Lgs 252/2005, con la tassazione agevolata prevista dalla normativa in vigore

per detta causale di riscatto (aliquota del 15% che può ridursi fino al 9% in considerazione dell'anzianità di partecipazione al fondo relativamente al montante accumulato dopo il 1° gennaio 2007).

Per la restante parte l'iscritto potrebbe in via alternativa:

- riscattare totalmente, o nella misura fissata dallo statuto/regolamento del fondo collettivo, la posizione per la intervenuta cessazione del rapporto di lavoro (riscatto per cause diverse



Incentivi all'esodo: le possibilità per il fondo pensione

(segue da pag. 3)

ex art. 14 comma 5 con aliquota del 23%);

- richiedere la prestazione anticipata;
- attendere la maturazione dei requisiti pensionistici e richiedere la prestazione.

È da escludersi il riscatto totale fiscalmente agevolato ex art. 14, comma 2, lett c).

L'art. 4 della riforma Fornero legge 92/2012 riguarda, in particolare, incentivi all'esodo che coinvolgono lavoratori che si trovano nei 4 anni antecedenti il pensionamento. Per tali ragioni, ritenendosi in via di prognosi soddisfatto il requisito dei 48 mesi di inoccupazione, per tali lavoratori il fondo può riconoscere il diritto di accesso alla prestazione pensionistica anticipata di cui all'art. 11,

comma 4, del D.Lgs. 252/2005.

In alternativa il lavoratore potrà comunque mantenere aperta la posizione di previdenza complementare alimentandola con contributi volontari.

La contribuzione, anche di parte datoriale (che non spetta più, cessando il rapporto di lavoro), in teoria potrà essere prevista in via individuale o a livello di accordo collettivo aziendale.

Al di fuori di una previsione specifica all'interno di un accordo, il datore di lavoro – data cessazione del rapporto di lavoro – non sarà comunque gravato da alcun onere contributivo nei confronti del fondo.



Covip: il revisore esterno può essere rinnovato anche per più di tre mandati

Il fondo pensione, come noto, può affidare l'incarico di revisione legale dei conti al proprio collegio sindacale o, in alternativa, ad un soggetto esterno. In quest'ultimo caso, il fondo deve necessariamente applicare la disciplina prevista dal decreto legislativo 27

gennaio 2010 n. 39.

Nella recente risposta a quesito di maggio 2013, la Covip ha precisato che per i revisori esterni è possibile rinnovare il mandato senza applicare i limiti massimi previsti nello statuto al numero di mandati per i sindaci.

**Per approfondimenti consulta
la sezione previdenza del sito
www.uilca.it**

SEGRETERIA NAZIONALE
DIPARTIMENTO PREVIDENZA

VIA LOMBARDIA, 30
00187 ROMA
TEL. 06/4203591
FAX 06.484704
E-MAIL: uilca@uilca.it
PAGINA WEB: www.uilca.it