Rassegna Stampa

lunedi 21 giugno 2021

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE

la Repubblica
AFFARI&FINANZA
Dir. Resp.:Maurizio Molinari
Tiratura: 400.000 Diffusione: n.d. Lettori: n.d.

Rassegna del: 21/06/21
Edizione del:21/06/21
Estratto da pag.:45
Foglio:1/2

L'indagine promossa da Dws

La svolta dei fondi pensione sostenibilità in tre pilastri

I fattori Esg stanno diventando un driver sempre più importante nel processo decisionale di investimento. E anche l'Italia si sta adeguando

MARIANO MANGIA

La sostenibilità riguarda anche strumenti di welfare come i fondi pensione e in particolare il modo in cui vanno a investire le loro risorse. Dei tre aspetti valutati nell'approccio Esg, il rispetto dell'ambiente, l'impatto sociale e le modalità di governo aziendale, il primo è quello maggiormente sentito e pubblicizzato, ma analoga attenzione dovrebbe essere rivolta all'aspetto sociale, dopotutto si tratta di investire i risparmi di lavoratori. Uno degli "effetti collaterali" della pandemia è stato proprio quello di portare in primo piano il lato "sociale" delle scelte di aziende e governi, un effetto che comincia a riguardare anche le scelte di investimento. Una conferma viene da un'indagine promossa a livello mondiale dall'asset manager tedesco Dws che ha messo in luce come proprio la "S" dei fattori Esg stia diventando un driver sempre più importante nel processo decisionale di investimento dei fondi pensione. L'analisi è stata condotta Create-Research, una società indipendente di ricerca, su un campione di operatori di 17 paesi e il 59% degli intervistati ha citato la necessità di affrontare le disuguaglianze messe in evidenza dalla pandemia come un fattore chiave che guida le loro allocazioni al pilastro "S". In termini operativi, i 66% dei fondi pensione interpellati ha dichiarato che intende aumentare la propria allocazione ai fondi passivi coinvolti sul pilastro sociale nei prossimi tre anni, mentre il 67% sceglierà il proprio gestore in base al track record nella realizzazione dell'agenda sociale dei propri clienti. L'indagine di Dws- Create Research ha confermato, tuttavia, la difficoltà che si incontra quando si tratta di valutare il fattore sociale di un investimento, è abbastanza agevole misurare le emissioni di CO_2, tutt'altra cosa è misurare l'impatto sociale dei comportamenti delle aziende. La mancanza di definizioni coerenti, di una metodologia standardizzata e di dati affidabili relativi al pilastro sociale è lamentata da metà degli intervistati e queste mancanze sono di ostacolo nella definizione di Kpi, indicatori chiave di performance significativi, così come alla definizione di benchmark universali legati al solo aspetto sociale. Anche quando un fattore sociale rilevante viene selezionato, si legge nel rapporto, il suo impatto può risultare difficile da misurare: definire se un flusso di ricavi fornisca un beneficio sociale resta una sfida e questo perché la stragrande maggioranza degli indicatori del fattore S attualmente misura le politiche e le procedure aziendali e non i loro risultati nel mondo reale. Sulle scelte in termini di investimenti sostenibili e responsabili dei fondi pensioni italiani viene invece in soccorso l'indagine sulle strategie di sostenibilità e integrazione dei criteri Esg nel portafoglio dei principali investitori istituzionali italiani, condotta dal Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali e giunta alla terza edizione. Il sondaggio ha coinvolto 19 fondi pensione negoziali che rappresentano il 73% delle risorse complessive del settore, oltre a 16 fondi pensione preesistenti, tipicamente fondi di previdenza del personale di gruppi bancari, e 14 casse di previdenza. Il 53% dei fondi negoziali interpellati adotta già una politica Sri/Esg, dato invariato rispetto alle precedenti rilevazioni, e la totalità di non chi le adotta ha in programma di farlo nel prossimo futuro; da rilevare anche che il 60% di chi le adotta lo fa da più di cinque anni e il 45% la applica a una percentuale del patrimonio compresa tra il 75 e il 100%. Apprezzabile il fatto che a spingere all'adozione, non è tanto l'esigenza di gestire in maniera più efficace i rischi finanziari, ma la volontà di fornire un contributo allo sviluppo sostenibile ambientale e sociale Per quanto riguarda le strategie adottate, infine, appaiono in sensibile calo l'approccio basato sulle esclusioni, passate in un anno dal 63% al 40%, così come le strategie best in class e gli investimenti tematici si sono addirittura azzerati, mentre risultano in aumento le strategie di engagement e i riferimenti a benchmark Sri; non utilizzato l'impact investing. Due quadri diametralmente opposti emergono invece dalle scelte dei fondi pensioni preesistenti e delle casse di previdenza: tra i primi l'adozione di politi-

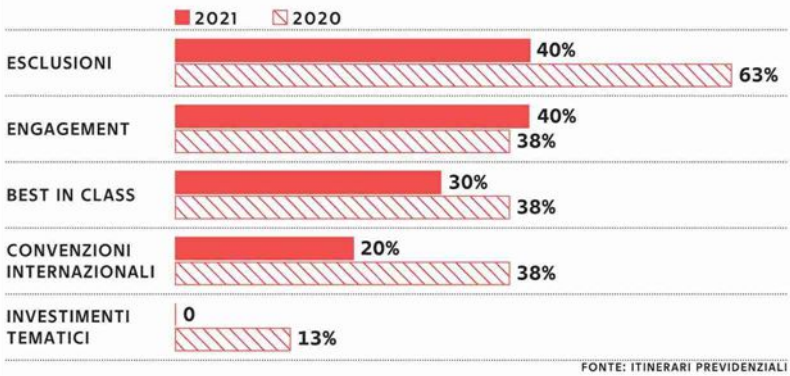
Peso:43%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
496-001-001
Telpress
Servizi di Media Monitoring

che di investimento sostenibili è in costante crescita e nel 2021 è stata effettuata nel 69% dei casi. Il 57% delle Casse non ne ha adottato alcuna.

I numeri

LE STRATEGIE ESG
ADOTTATE DAI FONDI PENSIONE E DALLE CASSE PREVIDENZIALI



FONTE: ITINERARI PREVIDENZIALI

Peso:43%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE

il Giornale
Dir. Resp.:Augusto Minzolini
Tiratura: 93.078 Diffusione: 42.279 Lettori: 340.000

Rassegna del: 21/06/21
Edizione del:21/06/21
Estratto da pag.:1,17
Foglio:1/2

il Giornale MIA ECONOMIA
RISPARMI - INVESTIMENTI - TECNOLOGIA

PENSARE ALLE GENERAZIONI CHE RAGGIUNGONO L'INDIPENDENZA ECONOMICA SEMPRE PIÙ TARDI

Pensione e polizze per i nostri figli

Come investire il risparmio in strumenti che sfruttano i mercati nel lungo termine

Ennio Montagnani

■ Dall'automobile nuova agli studi universitari, dal matrimonio alla prima casa. Sono molteplici le esigenze delle quali si preoccupano i genitori e i nonni per il futuro, rispettivamente, dei figli e dei nipoti. Una questione oggi ancora più di attualità alla luce delle difficoltà che hanno i giovani a raggiungere l'indipendenza economica, ormai molto oltre i 30 anni. La buona notizia è che esistono alcune soluzioni che consentono di coprire le esigenze, sia di medio, sia di lungo termine, con costi ridotti e, in alcuni casi, persino con cospicui vantaggi fiscali. Scopriamole insieme.

BUONI POSTALI DEDICATI AI MINORI

Possono sottoscriverli un genitore o un nonno in tutti gli uffici postali ma anche online e nell'App BancoPosta. Gli importi sono pari a 50 euro e multipli e scontano la ritenuta fiscale agevolata del 12,50% sugli interessi: sono inoltre esenti da imposta di successione. Sono dedicati ai più piccoli per i loro grandi progetti e gli interessi maturano fino alla maggiore età. Il rendimento annuo lordo varia in funzione del periodo di possesso: dallo 0,50% da 1 anno e 6 mesi all'1,0% per 5 anni, dall'1,50% al decimo anno fino al 2,50% al diciottesimo anno. Non hanno costi per la sottoscrizione e il possesso e sono garantiti dallo Stato italiano.

POLIZZE VITA PER FIGLI

È possibile sottoscrivere polizze per accumulare un capitale per il futuro dei figli tramite premi mensili: tra queste, per esempio UnipolSai Risparmio Giovane, Penso a Te di Intesa Sanpaolo Vita, Generavalore di Generali, Futuro Dedicato di Axa, Postafuturo da Grande di Poste Vita, Mediolanum New Generation di Mediolanum Vita. L'importo annuo versato, che oscilla tra un versamento minimo di 600 euro e uno massimo di 3.600 euro, confluisce in una gestione separata vita, cioè un fondo assicurativo che ha il patrimonio in gestione segregato rispetto a quello della compagnia (e pertanto distinto anche in caso di fallimento della società assicurativa) e che investe prevalentemente in titoli di stato e obbligazioni: nel caso di Mediolanum New Generation si utilizzano fondi unit linked per poter sfruttare le potenzialità a lungo termine dei mercati finanziari.

FONDO PENSIONE PER FIGLI E NIPOTI

Al fondo pensione possono aderire anche i minori. In questo caso un genitore può iscrivere il proprio figlio come fiscalmente a carico, sfruttando il vantaggio fiscale della deducibilità dal proprio reddito IRPEF. Oppure nonni o zii possono aiutare un nipote, anche non a carico, fintanto che non è indipen-

Peso:1-1%,17-62%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

dente e in questo caso scatta la detassazione fiscale totale. Se, per esempio, un genitore con un reddito annuo di 40.000 euro iscrivesse il proprio figlio minore ad un fondo pensione versando 200 euro al mese (ovvero 2.400 euro all'anno), potrebbe dedurre dall'Irpef 912 euro. Non solo l'aliquota fiscale del 15%, che viene applicata al momento dell'erogazione della pensione integrativa diminuisce dello 0,30% all'anno a partire dal quindicesimo anno di iscrizione, scendendo fino ad un minimo del 9%. Inoltre dal 18esimo anno, con almeno 8 anni di versamenti, il figlio potrà spendere il 30% del capitale per un suo sogno o progetto, o richiedere il 75% per l'acquisto della prima casa.

PAC SULLE BORSE O I MEGATREND

Può essere funzionale anche un piano di accumulo (PAC) tramite un Etf azionario globale (o, in alternativa) un Etf legato ad un megatrend (digitalizzazione, invecchiamento della popolazione, transizione energetica, robotica e automazione, intelligenza artificiale, cambiamento climatico, millennials). In base alle stime degli esperti, un Etf azionario globale potrebbe generare un rendimento medio annuo del 6-7% nei prossimi 10 anni mentre un megatrend potrebbe spingersi, con però maggiori oscillazioni di valore nel breve e medio termine, anche al 10 per cento medio annuo.

EDUCAZIONE FINANZIARIA Previdenza e sanità sono esigenze sempre più a carico dei privati. Ai figli oggi possono pensare i genitori. Ma in futuro è necessaria la crescita della cultura finanziaria, per assimilare i concetti base di rischio e rendimento, da applicare ai propri risparmi

LA FOTOGRAFIA

Cinque modi per investire sul futuro dei figli

Strumento	Rendimento	Stime di guadagno annuo
Buoni postali per minori	Fisso *	0,5-2,5%
Fondi pensione e Pip	Variabile **	0,5-5%
Polizze per minori	Variabile **	1-3%
Pac in fondi azionari	Variabile **	3-7%
Pac in fondi sui megatrend	Variabile **	4-10%

* in funzione alla durata - ** stime in base alle previsione degli analisti

Elaborazione il Giornale sulla base dei dati di mercato

L'EGO - HUB

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
476-001-001
Telpress
Servizi di Media Monitoring

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.:Fabio Tamburini
Tiratura: 94.517 Diffusione: 149.810 Lettori: 742.000

Rassegna del: 21/06/21
Edizione del:21/06/21
Estratto da pag.:1,9
Foglio:1/2

Lo smart working taglia il gender pay gap

Serena Uccello —*a pag. 9*

Il lavoro agile taglia il gender pay gap

Studio su 50mila interviste. Lo smart working può essere un equalizzatore retributivo per le donne: conta il risultato, non il tempo passato in azienda. Ma attenzione alla parità retributiva al ribasso: con il Covid gli uomini hanno fatto meno trasferte e straordinari

Serena Uccello

Lo smart working ha rimodulato il nostro tempo, il nostro modo di lavorare, in un certo senso ha riplasmato le nostre vite. E se ora impattasse anche sul gender pay gap? Se cioè aiutasse a liberare i percorsi di carriera delle donne dai quei meccanismi che nelle organizzazioni ne zavorrano lo sviluppo, creando un sistema più equo, sia sul fronte della progressione sia sul fronte salariale? È quanto emerge dall'analisi presentata alla Commissione Lavoro della Camera da Variazioni, società di consulenza specializzata in innovazione organizzativa e smart working, ascoltata sull'adozione della direttiva europea per l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne (si veda il servizio a destra).

L'analisi, che tiene conto dei dati raccolti su 50mila interviste a lavoratori e manager di aziende pubbliche e private, evidenzia che «un lavoratore agile su due è donna ed esiste una forte correlazione tra adozione del lavoro agile, employability femminile, trasparenza ed equità retributiva». Emerge cioè che il lavoro agile utilizzato in modo strutturale e condiviso, fuori quindi dalla logica emergenziale o come facile soluzione di welfare, «funge da equalizzatore retributivo perché il tempo - in ufficio o lavorato - non è più un fattore determinante per la retribuzione: non conta più il tempo lavorato, ma gli obiettivi».

Lavorare per obiettivi

«Lo smart working in questi mesi – spiega Arianna Visentini fondatrice e Ceo di Variazioni - ha dimostrato l'inconsistenza di certi stereotipi che hanno finora penalizzato le donne. Ha cioè dimostrato il fatto che quantità non vuol dire qualità. Lavorando in smart working alcune prassi che finora hanno favorito soprattutto gli uomini, ovvero la permanenza in azienda, la fedeltà al capo, non contano più: conta invece il risultato. Cito a questo proposito quanto ha ribadito un manager come Vittorio Colao in occasione dell'ultimo Festival dell'Economia. Il ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale ha esortato le donne a non farsi più penalizzare perché le aziende - ha ricordato - considerano ancora come elemento importante ai fini della carriera la presenza in azienda. Ecco, il lavoro agile permette di far emergere la capacità di centrare gli obiettivi, di gestire il tempo, di fissare le priorità. Può dunque finalmente sostenere lo sviluppo di una cultura meritocratica. Fra l'altro, la possibilità di una revisione dei tempi di lavoro è auspicata anche dagli uomini».

L'altra faccia della medaglia

Con una cautela ed evitando un paradosso. La cautela è quella su cui mette in guardia il sociologo Domenico De Masi: che la spinta alla parificazione non sia al ribasso ma al rialzo. In che senso? L'analisi di Variazioni registra che la forbice si stringe perché «l'aumento del lavoro agile riduce la richiesta di straordinari, equilibrando di conseguenza le retribuzioni a prescindere dal tempo dedicato al lavoro» e perché «riduce la necessità di trasferte che spesso sono più utilizzate da chi ha maggiore disponibilità di tempo». Come a dire che non sono le donne a guadagnare di più ma gli uomini a guadagnare meno, perché fanno meno straordinari e meno trasferte. «È chiaro che non è questa la parità a cui le donne devono aspirare», dice De Masi. Quanto piuttosto a quel ribaltamento culturale che può creare le basi per la valorizzazione del merito. Il paradosso da evitare è quello «che - dice Chiara Bisconti, oggi consulente aziendale, tra le prime a spingere per l'approvazione della Legge 81/2017 sullo smart working - mi fa infuriare, e cioè che quello che è accaduto con l'applicazione dello smart working nella fase emergenziale viene preso come riferimento, e si sottolinea il fatto che le donne in fondo sono state doppiamente penalizzate perché su di loro è caduto il peso della gestione familiare. Ma questo è un effetto dell'emergenza, non il lavoro agile. La verità è che il lavoro agile nasce come risposta creativa delle donne al problema della conciliazione e oggi si è trasformato in una modalità organizzativa nuova: uno strumento quasi rivoluzionario, in grado di ribaltare il modello dominante delle aziende: uscire dalla visione della presenza come merito per mettere a centro il risultato. Io credo - conclude Bisconti - che in questo senso i tempi per superare il gender pay gap si accorceranno, basta guardare le nuove generazioni».

Parere condiviso anche da Francesca Rigolio, Chief diversity officer di Mondadori e Head of human resources area Libri del Gruppo Mondadori (il gruppo ha creato "Diversity & Inclusion", a diretto riporto dell'amministratore delegato) che sottolinea come il «gender pay gap non si colma solo ridistribuendo le risorse economiche, ma dando a tutti opportunità di crescita importanti. In questo senso lo smart working è uno strumento che ha avuto e avrà ricadute organizzative, produttive e culturali immediate».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Peso:1-1%,9-29%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

Perché scegliere lo smart working

Dati in %

	DONNE	UOMINI
Lavorare in un luogo più confortevole	68	65
Non dover raggiungere il luogo di lavoro quando non necessario	82	76
Essere più concentrato e produttivo	73	68
Un orario di lavoro più compatibile con la vita privata	87	81
Gestire problemi di salute	66	62
Prendermi cura dei familiari	82	76
Ridurre le spese	80	76

Nota: rilevazione effettuata 50mila interviste.
Fonte: Osservatorio Variazioni

Peso:1-1%,9-29%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE
la Repubblica
Dir. Resp.:Maurizio Molinari
Tiratura: 195.469 Diffusione: 174.057 Lettori: 1.878.000
Rassegna del: 20/06/21
Edizione del:20/06/21
Estratto da pag.:21
Foglio:1/2

Stessi permessi nella cura dei figli Una legge per la parità di coppia

di **Valentina Conte**

ROMA – Conciliare vita e lavoro? No, condividere. Conciliare non basta più. Lo slogan è logoro perché di parte. Perché poi si finisce sempre a incentivare (poco) il doppio carico sulle donne, anziché redistribuirlo: professione e figli, carriera e cura, affermazione e famiglia. A dire basta e a proporre una nuova via, ecco il disegno di legge del senatore pd Tommaso Nannicini. Snello, dodici articoli, tre interventi: per le persone, per le imprese e per i servizi territoriali. Unico obiettivo: anticipare il 2228 (207 anni!), previsto dall'Organizzazione internazionale del lavoro per l'*Equally Shared Parenting*, la genitorialità equamente condivisa. Che poi significa: stesso tempo per donne e uomini dedicato a lavoro retribuito e non, a pappe e riunioni.

Come e con quali soldi? Il ddl entra nei dettagli, l'autore lo presenterà martedì al Senato con Valeria Fedeli, Chiara Gribaudo, Titti Di Salvo, Fadi Hassan, Emanuela Mastropietro. Si parte dal titolo: "Interventi per l'equità di genere nel tempo dedicato al lavoro e alla cura dei figli". E da una premessa: l'80% del *gender pay gap* - donne pagate meno degli uomini, a parità di mansione - si lega proprio alla scelta di avere figli, di essere anche madri oltre che compagne e lavoratrici. Come fossero una zavorra, questi figli. Una tassa da scontare poi in part-time forzati, lavoretti e contrattini. Succede spesso, succede soprattutto in Italia, tra gli ultimi Paesi in Europa quanto a tasso di occupazione femminile: 47,8% nel primo trimestre di quest'anno, quasi 18 punti sotto il 65% degli uomini, 15 dalla media Ue (62,8%), peggio di noi solo la Grecia e (fuori dall'Ue) la Turchia. Lontano il traguardo storico del secondo trimestre 2019: 50,1%. Siamo di nuovo sotto le dieci milioni di occupate - a 9,4 milioni - con quasi 400 mila posti persi in pandemia.

Ecco dunque il ddl Nannicini. Primo, maternità e paternità obbligatorie: 5 mesi per lui da utilizzare fino ai tre anni, 5 per lei, entrambi al 100% dello stipendio (oggi è all'80% per lei, zero per lui). Valido per tutte le categorie di lavoratrici e lavoratori: dipendenti, autonomi, pubblico, privato. Per tutte le famiglie: anche in caso di omogenitorialità.

Secondo, 12 mesi di congedi parentali (oggi sono 10 o 11 in base alla scelta del padre): massimo 6 mesi per le donne e 6 mesi per gli uomini. Indennità più generose: 80% per i primi 6 mesi (oggi 30%), 30% nei restanti 6 (oggi zero). Sempre all'80% per 12 mesi, se l'Isee è sotto i 40 mila euro. E ancora: congedo da usufruire fino ai 14 anni dalla nascita o adozione (oggi fino a 12 anni, ma con indennità solo nei primi 6). E per i figli con disabilità: 3 anni di congedi come oggi, ma 18 mesi all'80% e gli altri 18 mesi al 30%, contro il niente di oggi.

Terzo, part-time e lavoro agile di coppia, opzionabili solo se li prendono entrambi all'interno di una coppia, anche in momenti diversi. Part-time alla tedesca: utilizzabile per 12 mesi da ciascun genitore fino a 6 anni dalla nascita/adozione con indennità retributiva che copre il 50% del calo del reddito: lavori metà tempo e prendi il 75% dello stipendio. O in alternativa il lavoro agile di coppia per 12 mesi fino a 6 anni dalla nascita/adozione. E un'indennità di mille euro ciascuno per i costi dello smart working.

Quarto punto, gli incentivi alle aziende: anticipi delle indennità da parte dell'Inps per le imprese sotto i 10 dipendenti che hanno più problemi di liquidità. Per le imprese sotto i 250 dipendenti: sgravio contributivo del 50% per le sostituzioni a tempo determinato di maternità e paternità o congedi, sgravio contributivo del 50% per i periodi di part-time di coppia, tutte le indennità extra coperte dalla fiscalità generale.

Quinto punto, bando aperto ai Comuni per realizzare servizi integrati di sostegno alla genitorialità o ripensare gli orari dei servizi comunali in ottica pro-condivisione.

Ultimo punto: la riforma costa 4 miliardi, coperti attingendo al Fondo sociale per l'occupazione (mezzo miliardo) e tagliando del 10%, ossia per 3,5 miliardi, il Fondone che accompagna il Recovery.

L'operazione costa quattro miliardi Previsti contributi per le imprese

Peso:55%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
504-001-001
Telpress
Servizi di Media Monitoring

I punti

1 Maternità e paternità obbligatorie

Cinque mesi di maternità e altrettanti di paternità al 100% dello stipendio, da utilizzare fino ai tre anni, anche alternati

2 Congedi parentali

Dodici mesi (oggi 10 o 11, in base alla scelta del padre) fino ai 14 anni dalla nascita/adozione all'80% dello stipendio per i primi 6 mesi e 30% dopo. Per Isee bassi, sempre 80%

3 Part-time e smart working di coppia

Concessi solo se li prendono entrambi. Utilizzabili per 12 mesi da ciascun genitore fino a 6 anni dalla nascita/adozione. Se si lavora metà ore, 75% stipendio

La proposta, presentata dal Pd, prevede congedi obbligatori di 5 mesi retribuiti al 100% per entrambi i genitori, anche nelle famiglie omoparentali

Peso:55%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.:Fabio Tamburini
Tiratura: 94.517 Diffusione: 149.810 Lettori: 742.000

Rassegna del: 20/06/21
Edizione del:20/06/21
Estratto da pag.:1-2
Foglio:1/4

RIFORME AL PALO

Lavoro, corsa a ostacoli per la ripresa

Pogliotti e **Tucci** *—a pag. 2*

Lavoro: possibili 1,3 milioni di posti Ma serve approvare le riforme

Ripresa in salita. La stima Unioncamere-Anpal per giugno-agosto. Ma ammortizzatori, politiche attive e formazione sono in ritardo Contratti a termine frenati dalle rigidità del Dl dignità, mentre il Reddito di cittadinanza non crea lavoro e resta l'incognita navigator

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

Da qui ad agosto le imprese prevedono oltre 1 milione di assunzioni, 1.282.830 per la precisione. In maggioranza si tratta di contratti a termine e in somministrazione, che stanno spingendo da un paio di mesi il mercato del lavoro. Gran parte dei settori industriali è in ripresa, fa più fatica il tessile-moda-abbigliamento, dove è ancora forte il ricorso alla Cig. Nel terziario, male soprattutto i settori alloggio, ristorazione, servizi turistici, che hanno ancora un saldo occupazionale negativo rispetto a giugno 2019 (pre Covid), -26.140 assunzioni preventivate. I numeri arrivano dal sistema Excelsior, Unioncamere-Anpal. La primissima ripartenza del lavoro, confermata anche da Istat e Banca d'Italia, si scontra con una serie di ostacoli, freni normativi, mancate riforme. Che vanno oltre il dibattito sui licenziamenti. Ecco quali sono.

AGENZIE PER IL LAVORO

Integrazione tra pubblico e privato per favorire l'occupazione

Gli ultimi numeri dell'Istat sul mercato del lavoro nel primo trimestre dell'anno parlano chiaro, ed evidenziano una sostenuta crescita delle posizioni in somministrazione, che sono cresciute del 9,1% in termini congiunturali e dell'11,5% nel tendenziale. Merito delle agenzie per il lavoro che, come spiega il presidente di Assolavoro, Alessandro Ramazza, «hanno un contatto quotidiano con decine di migliaia di imprese e centinaia di migliaia di lavoratori. Intercettano per tempo le esigenze di nuove competenze e di nuove figure professionali e cercano, selezionano, formano in maniera mirata le persone per una specifica opportunità di lavoro. Questo fa sì che oggi il settore riesce ad occupare un numero di persone che si può paragonare ai livelli pre pandemia con contratti in somministrazione che hanno i diritti, le tutele e la retribuzione del lavoro dipendente, oltre a numerose prestazioni aggiuntive». Nonostante il blocco dei licenziamenti, con la pandemia si registrano quasi un milione di persone disoccupate. Per questo occorre recuperare i ritardi accumulati sulle politiche attive per il lavoro, favorendo la virtuosa interazione tra pubblico e privato e valorizzando chi offre i migliori servizi per l'occupabilità, l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro.

ANPAL

Da chiarire funzioni e ruolo, decollo in ritardo per le politiche attive

Dopo una lunga paralisi che ha caratterizzato la gestione Anpal, dovuta alle divergenze tra l'ex presidente

Peso:1-1%,2-81%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

Mimmo Parisi e l'ex direttore generale Paola Nicastro (ma anche con il suo predecessore Salvatore Pirrone), il ministro del Lavoro, Andrea Orlando, ha deciso di commissariare Anpal; il Dpr di nomina del commissario straordinario Raffaele Tangorra decorre dallo scorso 7 giugno ed è in corso di registrazione alla Corte dei Conti. Si tratta del primo passaggio in vista di una riforma della governance dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro, che vedrà la conclusione del dualismo tra presidente e dg, per avere un direttore generale dotato di pieni poteri che risponderà direttamente al ministro del Lavoro, con il ripristino di una direzione generale politiche attive del lavoro presso il ministero. In gioco c'è l'autonomia operativa e gestionale dell'agenzia, la possibilità di gestire le risorse del fondo sociale europeo, ma il disegno del ministro Orlando sembra piuttosto quello dare più potere alla politica, con il rischio peraltro di sovrapposizioni tra la nuova dg del ministero e l'Agenzia. Sullo sfondo resta il ruolo delle Regioni che avranno un rappresentante dei 3 di un Cda con poteri assai limitati, con il rischio del riaccendersi di conflitti tra Stato e Regioni.

NAVIGATOR

Resta una incognita il futuro dei 2.549 esperti voluti dal governo Conte

Resta un'incognita il futuro dei 2.549 navigator di Anpal servizi che a fine aprile hanno ottenuto una proroga del contratto di collaborazione fino a fine anno; molti di loro stanno candidandosi per ottenere uno degli 11.600 posti fissi banditi dalle Regioni negli stessi centri per l'impiego dove operano da precari dall'estate del 2019. Il carattere ibrido di questa nuova figura professionale è stato sin dall'inizio oggetto di polemiche: i 2.980 originari navigator infatti potevano svolgere l'attività diretta o in affiancamento ai dipendenti del centro per l'impiego, sempre d'intesa con il responsabile dei Cpi. C'è dunque un difetto di origine, in questo tentativo - sponsorizzato dal ministro del Lavoro del governo giallo verde Luigi Di Maio e dal patron dei navigator l'ex presidente di Anpal Mimmo Parisi-, di costruire un sistema parallelo ai Cpi senza avere strutture e competenze, vista la competenza delle regioni in materia. Non esiste un quadro aggiornato delle attività dei navigator, o dei risultati che hanno conseguito nei Cpi (l'ultimo report ufficiale di Anpal risale a ottobre 2020).

POLITICHE ATTIVE

Ancora al palo l'assegno di ricollocazione per disoccupati e in Cg

Con una dote di 4,4 miliardi il "piatto forte" del Pnrr sul fronte lavoristico è rappresentato dal rilancio delle politiche attive del lavoro (e della formazione). Qui l'Italia sconta un ritardo di anni. L'assegno di ricollocazione, ad esempio, è stato reintrodotto da gennaio per cassintegrati e disoccupati dalla legge di Bilancio 2021, ma a distanza di sei mesi non è ancora operativo per queste categorie. E per i percettori del Rdc si è rivelato inutile. È ancora tutto sulla carta il programma nazionale Gol (Garanzia di occupabilità dei lavoratori), che prevede un sistema di presa in carico unico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale (percettori di Rdc, Naspi, Cig). La mancanza di vere politiche attive è il nodo più forte in vista dell'uscita dalle misure emergenziali.

LICENZIAMENTI

Partiti divisi sul dopo 30 giugno, l'ultima parola spetta a Mario Draghi

La mediazione condotta da Mario Draghi, contenuta nel decreto Soste-

Peso:1-1%,2-81%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

gni bis, prevede un'uscita graduale dal blocco dei licenziamenti che in Italia, unico paese al mondo, dura ininterrottamente da febbraio 2020. Dal 1° luglio, industria e costruzioni, possono usare la cassa integrazione ordinaria e straordinaria senza pagare i contributi addizionali fino alla fine dell'anno. Le imprese che la utilizzano, non possono licenziare fin tanto fruiscono dell'ammortizzatore scontato. Il blocco dei licenziamenti resta invece in vigore per terziario e piccole imprese (settori che utilizzano cassa in deroga e Fis), fino al 31 ottobre, insieme alla Cassa Covid gratis. I sindacati spingono per prorogare il blocco generalizzato almeno al 31 ottobre. I partiti di maggioranza sono divisi, e ciascuno propone una ricetta differente. Senza accordo all'interno del governo non sono previste modifiche. Unica ipotesi, non del tutto scartata, è un rafforzamento degli strumenti emergenziali fino all'autunno solo per i comparti più in difficoltà (tessile-moda-abbigliamento).

AMMORTIZZATORI

In ritardo la riforma e ancora debole il link con i servizi per il lavoro

Si è in attesa della riforma degli ammortizzatori e dei sussidi targata Andrea Orlando. L'attuale ministro del Lavoro ha annunciato un intervento normativo per luglio, con un finanziamento pluriennale che parte con la legge di bilancio di ottobre. Si è alla caccia di una dote tra gli 8 e i 10 miliardi da spalmare su un percorso pluriennale, almeno 3-4 anni.

L'obiettivo della nuova bozza di riforma è quello di assicurare trattamenti ordinari e straordinari per tutti i lavoratori, ma differenziati per settori ed entità, tenendo conto anche delle dinamiche dei diversi settori produttivi. L'idea è estendere la cig anche alle imprese sotto i 5 dipendenti, potenziare i fondi bilaterali, in vista del superamento della cassa integrazione in deroga (a totale carico dello Stato). Si starebbe ragionando anche di una estensione dei sussidi ai lavoratori autonomi, a cominciare da quelli iscritti alla gestione separata Inps per i quali è operativa l'indennità "Iscro". Si ipotizza anche un rafforzamento dei contratti di solidarietà e un irrobustimento della Naspi, accanto al ritocco al rialzo dei massimali per i lavoratori in cassa. Obiettivo della riforma dovrà anche essere quello di riequilibrare le contribuzioni alle singole prestazioni (oggi l'industria versa molto a differenza di altri settori che usufruiscono della cig gratuita) e non è chiaro il link con politiche attive e della formazione, tutte sfide centrali per la ripartenza. Sempre a tale scopo, dal 1° luglio una larga fetta della maggioranza chiede al governo di azzerare i contatori della cassa e, iniziando dall'industria e dalle costruzioni, di rimettere a disposizione delle imprese, per intero, le 52 settimane.

REDDITO DI CITTADINANZA

Risultati insoddisfacenti sul lato occupazione, allo studio il restyling

Con l'emergenza pandemia è cresciuto il numero di poveri e sono aumentati anche i nuclei percettori di Reddito di Cittadinanza (RdC): a maggio sono stati 1,18 milioni con importo medio di 583 euro, mentre i percettori di Pensione di Cittadinanza (PdC) sono stati 125mila con importo medio di 263 euro. In totale, dunque, si tratta di 1,3 milioni di nuclei e 552 euro di importo medio mensile. Sul totale dei nuclei familiari, il numero di persone coinvolte, è di 2,9 milioni. Se la misura è servita per il contrasto anti povertà, deve ancora decollare la parte relativa alle politiche attive del lavoro. Al 31 ottobre 2020, ultimo dato ufficiale disponibile, i beneficiari del RdC occupabili erano 1.369.779, di questi in 352.068 hanno avuto almeno un rapporto di lavoro successivo alla domanda, ma alla stessa data i rapporti di lavoro ancora attivi erano 192.851. Tutto il sistema informativo unitario di Anpal non è mai decollato, le banche

Peso:1-1%,2-81%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

dati locali non dialogano tra loro, l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro fa registrare numeri bassissimi: 22mila rapporti di lavoro avviati tramite il portale MyAnpal dal 1 gennaio 2020. Il ministro Orlando finora si è limitato a istituire una commissione di esperti, ma ancora resta un'incognita che tipo di intervento ha in mente di attuare.

CONTRATTI DI ESPANSIONE

Utile per riorganizzare, prove d'intesa per allargare alle Pmi

Per la gestione delle riorganizzazioni aziendali e per favorire innovazione e transizioni occupazionali, il governo ha rafforzato il contratto di espansione, lo strumento, introdotto nel 2019, che consente alle imprese una pluralità di azioni, dall'esodo alla formazione dei lavoratori (con una cassa integrazione ad hoc). La manovra 2021 ha abbassato da mille a 500 lavoratori (250 lavoratori per il solo piano di prepensionamento) la soglia minima dimensionale per utilizzare lo strumento. Il decreto Sostegni-bis ha ridotto ancora la platea a 100 addetti, intercettando così molte pmi. Le imprese chiedono uno sforzo in più, e scendere ancora, fino ad almeno 50 addetti

QUOTA 100

A fine anno termina la sperimentazione, confronto da Orlando

A fine anno scade la possibilità di andare in pensione con i requisiti di Quota 100, ovvero con 62 anni di età e 38 anni di contributi versati. In assenza di interventi dal 1 gennaio per la maturazione dei requisiti pensionistici scatterà un "salto" di 5 anni. Il tema sarà oggetto di un confronto tra il ministro Orlando e i sindacati, ma resta il problema delle coperture di un eventuale intervento correttivo.

CONTRATTI A TERMINE

Motore della ripartenza, ma frenati dalle rigidità del decreto Dignità

In una fase di primissima ripresa economica, ma con ancora incertezze all'orizzonte, le imprese stanno privilegiando i contratti a termine. Ad aprile su marzo gli occupati a tempo determinato, secondo l'Istat, sono saliti di 96mila unità, con la previsione di una forte richiesta d'estate e nelle festività. Il punto è che questo strumento sconta ancora le rigidità introdotte dal decreto Dignità del 2018, solo in parte scalfite dai decreti emergenziali (fino a fine anno si possono fare, per una sola volta, proroghe e rinnovi senza indicare la causale). Quasi tutti i partiti di maggioranza hanno acceso un faro, e nel decreto Sostegni bis hanno presentato una serie di emendamenti per rendere più fruibile i contratti a termine, che sono strumenti tutelanti per i lavoratori. Dalla Lega al Pd, passando per Fi, si chiede di superare il rigido regime delle esclusive causali legali, affidandole invece alla contrattazione collettiva, inclusa quella aziendale. Si spinge poi per eliminare il contributo addizionale dello 0,5%, introdotto dalla Fornero per finanziare l'indennità di disoccupazione, e di non conteggiare, nei limiti di durata massima del rapporto a tempo, il periodo di pandemia e le settimane di cassa integrazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

8-10 miliardi

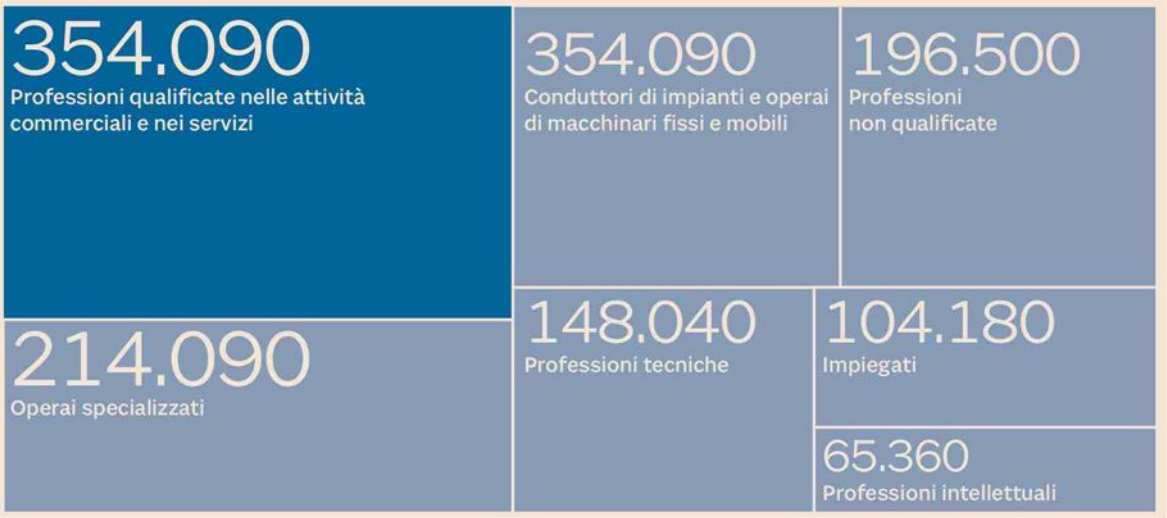
RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI
Le risorse necessarie da spalmare su un percorso pluriennale, almeno 3-4 anni, che parte con la prossima legge di bilancio

ANDREA ORLANDO
Obiettivo della riforma del ministro del Lavoro è assicurare trattamenti ordinari e straordinari per tutti i lavoratori, ma differenziati per settori ed entità.

Le professioni più richieste

Assunzioni previste nel trimestre giugno-agosto 2021

TOTALE 1.282.830



Fonte:Excelsior-Unioncamere

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
508-001-001
Telpress
Servizi di Media Monitoring

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE
Dir. Resp.:Marco Tarquinio
Tiratura: 119.273 Diffusione: 117.547 Lettori: 246.000
Rassegna del: 19/06/21
Edizione del:19/06/21
Estratto da pag.:18
Foglio:1/1

Per gli aiuti agli autonomi spesi 8,9 miliardi nel 2021

PIETRO **SACCÒ**
Milano

Gli interventi di aiuto ai lavoratori autonomi nei mesi più duri della pandemia sono costati complessivamente 8,9 miliardi di euro, a cui si aggiungono 4,8 miliardi di contributi diretti alle imprese individuali o alle società di persone (aziende i cui titolari rispondono con il proprio patrimonio per ammortizzare le perdite subite), per un totale di 13,7 miliardi di euro. L'ammontare complessivo di questi aiuti a fondo perduto ammonta quindi a una cifra attorno allo 0,8% del Prodotto interno lordo. Il bilancio delle "misure a tutela di coloro che svolgono attività di impresa nel 2020" elaborato da Banca d'Italia, Inps e Agenzia delle Entrate offre, per la prima volta, il conto totale degli interventi a sostegno degli autonomi: il bonus Inps da 600 introdotto con il decreto Cura Italia e il contributo a fondo perduto, legato alle perdite di fatturato, erogato dall'Agenzia delle Entrate a partire dal decreto Rilancio e poi confermato con decreti successivi.
L'Inps ha erogato bonus da 600 euro per un totale di 3,4 miliardi. A ricevere questo contributo sono stati soprattutto imprenditori del commercio (901 milioni), della manifattura (540 milioni) e delle costruzioni (440 milioni di euro). Le persone che hanno avuto il solo bonus Inps sono state 1,1 milioni: sono autonomi che avevano il requisito per i 600 euro ma non avevano subito i cali di fatturato necessari per ottenere l'aiuto dell'Agenzia delle Entrate. Sono invece 782mila gli autonomi che hanno avuto solo il bonus dell'Agenzia delle Entrate, mentre 1,8 milioni di autonomi hanno avuto entrambi gli aiuti.
In media gli autonomi hanno ricevuto 2.440 euro. Per chi ha avuto sia l'aiuto dell'Inps che quello dell'Agenzia delle Entrate l'incasso medio è stato di 3.400 euro, per chi ha avuto solo il bonus dell'Inps la media scende a 1.200 euro (cioè 600 euro per due mesi).
Circa l'85% degli iscritti alla gestione speciale dell'Assicurazione Generale Obbligatoria dell'Inps, quella dedicata agli autonomi, ha aderito al bonus da 600 euro. Il 13,5% di quelli che hanno ottenuto il bonus, circa 390mila persone, non avevano versamenti contributivi almeno dal 2017, ma per procedere con rapidità in questo aiuto di emergenza la legge non ha previsto la regolarità contributiva come requisito per ottenere l'aiuto.
A livello geografico, la Lombardia è la prima Regione per incasso dei bonus Inps e Agenzia delle Entrate (2,4 miliardi complessivi), seguita da Veneto (1,2 miliardi), Emilia Romagna (1,1 miliardi) e Piemonte (1 miliardo). Nello studio si nota che la quota di chi ha chiesto il bonus Inps, che non aveva requisiti particolare, e non il contributo dell'Agenzia delle Entrate è stata più elevata al Sud, mentre la percentuale di chi ha chiesto il bonus delle Entrate e non quello dell'Inps (persone che presumibilmente non percepiscono solo reddito da lavoro autonomo) è più elevata al Nord.

IL BILANCIO

Banca d'Italia, Inps e Agenzie delle Entrate pubblicano i dati sugli interventi in aiuto degli imprenditori nella crisi
In media hanno ricevuto 2.440 euro
Lombardia e Veneto le Regioni più "aiutate"

Per gli aiuti agli autonomi spesi 8,9 miliardi nel 2021
Whirlpool, mercoledì tavolo al Mise

Peso:25%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
476-001-001
Telpress Servizi di Media Monitoring

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE

il manifesto
Dir. Resp.:Norma Rangeri
Tiratura: 40.338 Diffusione: 14.411 Lettori: 190.000

Rassegna del: 19/06/21
Edizione del:19/06/21
Estratto da pag.:1,15
Foglio:1/2

Pensioni, report Ue

Smentite le cassandre dell'austerità

Matteo Jessoula PAGINA 15

Pensioni, il report Ue smentisce le cassandre dell'austerità

MATTEO JESSOULA*

Dopo trent'anni di riforme che hanno modificato radicalmente le regole di calcolo e di accesso alla pensione, il cantiere previdenziale si è riaperto in vista della scadenza del triennio sperimentale di «Quota 100». Governo, partiti, sindacati e rappresentanze datoriali sono impegnati a individuare soluzioni che consentano di evitare lo «scalone» nell'accesso al pensionamento che scatta a fine 2021.

NON SORPRENDE che gli interessi siano contrapposti, specie tra sindacati e Confindustria, in un dibattito che ha spesso ha invocato il confronto con gli altri paesi europei per mettere a fuoco, fin dai primi anni Novanta, la peculiarità italiana circa l'accesso facile al pensionamento (il «paese delle baby pensioni») e il basso tasso di occupazione per i lavoratori anziani.

Dopo un trentennio, proprio i dati elaborati dalla Commissione Europea nel Pension Adequacy Report 2021, fresco di stampa, consentono di catturare nitidamente la situazione italiana oggi e di delineare la cornice entro cui dovranno opportunamente collocarsi le scelte dei decisori politici.

Il primo punto che emerge dal rapporto è che l'Italia ha, effettivamente, l'età pensionabile più alta d'Europa: 67 anni, contro i 65 e 9 mesi in Germania, 66 e 2 mesi in Francia, 65 in Austria, Belgio, Polonia. Peraltro, Francia e Germania consentono strutturalmente (dunque non tramite misure temporanee come Ape sociale, Opzione donna, Quota 100) il pensionamento anticipato rispettivamente a 62 anni e 63 anni e 10 mesi, così come la Svezia che consente il pensionamento «flessibile» entro la forchetta 62-68 anni.

LA TIPICA OBIEZIONE a questa analisi è che l'Italia ha sì l'età legale di pensionamento più elevata d'Europa, ma l'età effettiva di accesso alla quiescenza sarebbe molto più bassa, e inferiore alla media Ue, complici una serie di deroghe che consentirebbero di prolungare la tradizione del pensionamento anticipato.

Obiezione respinta: i nuovi dati della Commissione Europea ci dicono che non solo le regole formali di accesso al pensionamento sono tra le più stringenti, ma anche l'età media effettiva di uscita dal mercato del lavoro è tra le più elevate d'Europa (nonostante Quota 100 e meccanismi simili): 65,2 anni per gli uomini, 65,8 anni per le donne nel 2019, in linea con i paesi Scandinavi (Danimarca: 65 anni gli uomini, 64,1 le donne; 65,6 e 64,5 in Svezia) e sensibilmente più alta di Germania (64,7 e 64,5), Francia (62,3 e 62,2). Queste cifre sono il risultato delle severe riforme Sacconi e Fornero-Monti (2009-11), che hanno anche prodotto un robusto incremento del tasso di occupazione nella fascia di età 55-64 anni.

Se tale effetto può in generale considerarsi benvenuto, in un paese affetto dal cronico modesto rendimento del mercato del lavoro, gli effetti delle riforme rivelano marcate criticità da tre diverse angolature.

PRIMO, L'AUMENTO del tasso di occupazione è stato accompagnato dal drammatico incremento dei disoccupati nella fascia d'età 50-64 anni, più che quadruplicati in un decennio, dalle 128.000 unità del 2007 alle 539.000 del 2018, con il relativo tasso di disoccupazione che ha raggiunto il 6% nel 2019 – mentre è al 2,5% in Germania, al 3,3% in Danimarca. Trattasi di un fenomeno nuovo per l'Italia, che negli ultimi quarant'anni aveva sempre mantenuto basso il tasso di disoccupazione dei lavoratori anziani, e soprattutto preoccupante per via delle peculiarità di questi lavoratori, spesso capifamiglia e con scarsissime possibilità di trovare un'occupazione regolarmente retribuita dopo i 55 anni.

SECONDO, ASSIEME a Polonia e Ungheria, l'Italia è il paese in cui la durata del periodo di pensionamento si è maggiormente ridotta – di oltre 4 anni - tra il 2008 e il 2018: considerando che ciò è avvenuto a fronte di un incremento modesto (1 anno) dell'aspettativa di vita a 65 anni nello stesso periodo, e soprattutto della stabilità, nell'ultimo quindicennio, del numero

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
483-001-001
Telpress Servizi di Media Monitoring

di «anni attesi in buona salute» (circa 10) una volta raggiunti i 65 anni, criticità evidenti emergono circa il rapporto tra estensione della vita lavorativa e durata della fase di quiescenza in buona salute, specie per le classi sociali più svantaggiate.

INFATTI, TERZO, una serie di studi ha messo a fuoco come, anche in Italia, le differenze nell'aspettativa di vita a 65 anni sono significative e raggiungono i 3-5 anni a sfavore degli individui appartenenti alla classe sociale più svantaggiata. Specie se osservato con riferimento all'elevata età di pensionamento, tale differenziale indica il chiaro profilo regressivo delle regole previdenziali italiane a danno degli individui con condizioni di vita e di lavoro meno favorevoli.

IN CONCLUSIONE, un ammorbidimento delle condizioni di accesso al pensionamento non soltanto non allontanerebbe l'Italia dalle regole vigenti negli altri paesi europei, ma è anche auspicabile, al duplice scopo di contrastare gli effetti negativi sul mercato del lavoro prodotti dalle riforme precedenti e aggredire l'iniquità delle attuali condizioni di accesso alla pensione.

* *Professore ordinario, Università degli Studi di Milano*

Quindi dopo il flop di «Quota 100» si può abbassare l'età pensionabile in modo strutturato, evitando il ritorno alla Fornero (lo scalone a 67 anni)

foto di Max Rossi

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
483-001-001
Telpress
Servizi di Media Monitoring

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE

Il Messaggero
Dir. Resp.:Massimo Martinelli
Tiratura: 88.841 Diffusione: 75.200 Lettori: 974.000

Rassegna del: 19/06/21
Edizione del:19/06/21
Estratto da pag.:27
Foglio:1/1

Sportello previdenza

Pensioni, in arrivo la quattordicesima

Bruno Benelli

Sulla rata di luglio oltre 3 milioni di pensionati Inps avranno la cosiddetta quattordicesima sempreché abbiano: a) almeno 64 anni (nati entro il 1957), b) un reddito personale inferiore ai tetti di legge (vedi dopo), 3) versato contributi per la pensione (nessun bonus per i pensionati sociali e gli invalidi civili). Il pagamento è più o meno alto in relazione a due fattori: a) il numero degli anni di anzianità contributiva; b) la misura dei redditi lordi anni.

A – Contributi. La somma segue la misura dei contributi versati: 1) fino a 15 anni; 2) oltre 15 e fino a 25 anni; 3) oltre 25 anni. Se si tratta di lavoratori autonomi le fasce hanno tre anni in più: fino a 18, fino a 28, oltre 28.

B – Redditi. Se non superano il tetto di 10.043,87 euro lordi anni (grosso modo 837 euro/mese, oppure 772 per 13 mesi) la quattordicesima, in relazione alle tre fasce contributive, è di 437 euro, di 546 euro e di 655 euro. Se invece il reddito è più alto, ma non supera 13.391,82 euro (1.116 euro/mese, ovvero 1.030 euro/mese per 13 mensilità), il pagamento resta confinato a importi ridotti del 30%, esattamente 336 euro, 420 euro e 504 euro. A luglio sono pagati solo i pensionati che hanno 64 anni di età raggiunti entro lo stesso mese di luglio (per i pubblici dipendenti entro giugno). Il pagamento è rinviato a dicembre a chi compie i 64 anni da agosto in poi (da luglio per i pubblici) e alle persone che hanno avuto la pensione nel corso del 2021. Avranno infine aumenti ridotti le persone che raggiungono l'età di 64 anni dopo gennaio 2021. Esempio: un pensionato nato nel mese di aprile 1957 riceverà solo i 9/12esimi della somma spettante. Chi è nato in dicembre 1957 avrà solo 1/12esimo. In sostanza solo chi ha raggiunto i 64 anni entro gennaio 2021 (e ovviamente quelli nati in anni precedenti) avrà il bonus pieno.

Peso:9%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE

MILANO FINANZA
Dir. Resp.:Roberto Sommella
Tiratura: 59.129 Diffusione: 41.368 Lettori: 119.000

Rassegna del: 19/06/21
Edizione del:19/06/21
Estratto da pag.:1,8
Foglio:1/2

MILLENNIALS *A 30-40 anni hanno in mano il futuro dell'Italia, ma guadagnano il 20% in meno dei genitori e soprattutto non hanno tutele previdenziali. Che fare?*

GENERAZIONE SENZA RETE

Investimenti per la pensione

QUALE PENSIONE/1 Più istruiti dei genitori ma in fondo alla classifica europea per numero di laureati, i Millennials italiani (i nati tra il 1981 e il 1996) hanno poco tempo (e spesso pochi mezzi) per costruirsi una rendita previdenziale e garantirsi una vecchiaia serena

Quarantenni senza rete

di **Anna Messia**

I più anziani compiono 40 anni quest'anno, i più giovani ne hanno 24. È l'esercito dei Millennials, i nati tra il 1981 e il 1996. In Italia si tratta di 8,5 milioni di persone (dati Istat) che le banche e le multinazionali avevano studiato attentamente negli ultimi decenni perché sarebbero stati i risparmiatori del futuro e avrebbero dettato legge sui consumi. Ora il futuro è arrivato e quei ragazzi sono diventati adulti, con un po' di incertezze in più (per lavoro e pensione) e qualche ricchezza in meno (sul fronte della casa, per esempio) rispetto ai genitori. Hanno vissuto il passaggio dalla lira all'euro e sono decisamente più istruiti della generazioni precedenti: il 76,2% dei 25-34enni ha almeno il diploma di scuola superiore e la percentuale è del 68,3% per i 35-44enni, in crescita rispetto al 57,7% dei 45-54enni e al 50,3% dei 55-64enni. Ma non abbastanza se confrontati con i coetanei dell'Ue, visto che gli italiani sono ancora penultimi tra i laureati europei, davanti solo ai rumeni: in Italia la quota di giovani laureati non cresce, ferma al 27%, mentre ed esempio la Francia e la Spagna hanno già superato l'obiettivo europeo del 40%. E, sempre secondo l'Istat, nonostante il limitato numero di giovani laureati in Italia le loro occasioni di trovare un lavoro sono solo poco minori rispetto ai valori medi europei: la quota degli occupati tra i 30 e 34enni laureati è quasi l'80% contro un valore medio europeo dell'87,7%.

Crisi e opportunità. Meno tecnologici di chi è venuto dopo di loro (i cosiddetti nativi digitali), i Millennials hanno dovuto dire addio al posto fisso prima ancora di conoscerlo. I più grandi di loro proprio quando stavano muovendo i primi passi nel mondo del lavoro sono stati obbligati a fare i conti con la crisi del 2008 e poi, a stretto giro, con quella del 2011. Poi è stata la volta del Covid, che ha colpito più di tutti proprio i giovani (e le donne), compresi i Millennials. Tra marzo 2020 e aprile 2021, secondo le rilevazioni di Banca d'Italia, nonostante le reti di protezione del governo tra blocco dei licenziamenti e sostegno al credito, la componente dell'occupazione a tempo determinato è calata del 5,7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente e le ripercussioni sono state mag-

Peso:1-29%,8-85%

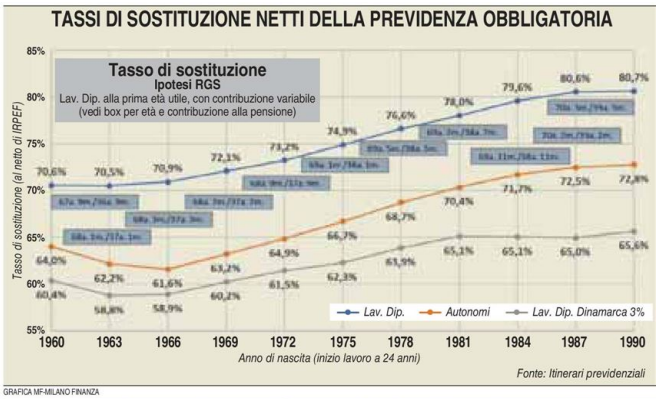
Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
039-133-080
Telpress Servizi di Media Monitoring

giori proprio per i giovani (con cali dell'8% per la fascia 15-34 anni), assunti più di altri con questa tipologia di contratto. Un'incertezza che in questo caso accomuna i Millennials alla generazione successiva, visto che l'Italia ha anche un altro triste primato in Europa: il maggior numero di giovani tra i 15 e i 29 anni che non lavora e non studia più. Secondo gli ultimi dati Eurostat, i cosiddetti Neet (*Neither in employment not in education and training*, niente lavoro o formazioni) nel Paese sono 2,1 milioni, pari al 23,3% dei giovani.

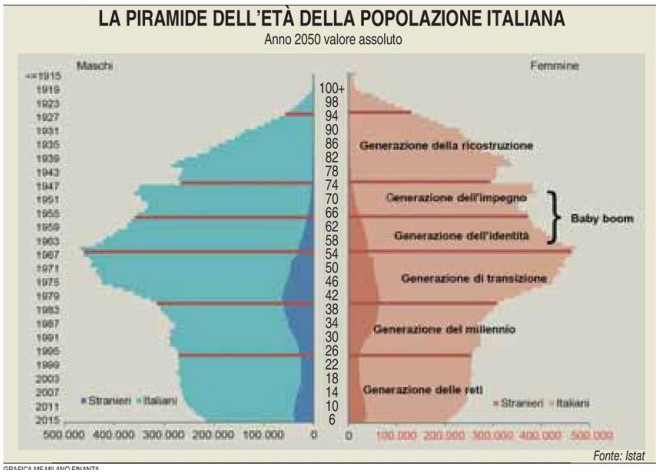
Ora molto può cambiare, perché queste persone hanno in mano il futuro dell'Italia. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza con i suoi 240 miliardi ha messo proprio i giovani, la parità di genere e i divari territoriali al centro dell'azione.

Mattone impossibile. Intanto però, in attesa della ripresa economica, i Millennials hanno accusato un ennesimo colpo per il protrarsi dell'incertezza economica e fanno sempre più fatica a dare una prospettiva stabile al loro futuro, a partire dall'acquisto della casa che era stata il bene di riferimento dei loro genitori. Secondo Bankitalia, dal 2015 la quota di mutui di importo superiore a 75 mila euro erogati alla clientela sotto i 35 anni è stata un terzo del totale, ben sotto il livello del 2007, quando aveva toccato il 40%. Colpa di contratti di lavoro a termine e stipendi non adeguati ma anche di intermediari sempre più attenti al profilo di rischio dei clienti.

Anche nei risparmi (come emerge dai dati raccolti da Gimme5) lo scopo dei Millennials è spesso raggiungere un obiettivo di breve termine, come l'acquisto di un'auto o di un viaggio, mentre progetti come casa e matrimonio si trovano rispettivamente al settimo e al decimo posto. Per non parlare delle pensioni: pochissimi hanno deciso di sottoscrivere un trattamento complementare, come emerge dai dati Covip. Tutti i Millennials andranno in pensione con il metodo contributivo puro (entrato in vigore per i nuovi assunti nel 1996) e il loro assegno pubblico sarà proporzionato ai contributi versati. La buona notizia è che, come emerge dalle previsioni di Itinerari Previdenziali, l'allungamento dell'età pensionabile avrà effetti positivi sui tassi di sostituzione netti della previdenza obbligatoria rispetto agli stipendi. Così una persona nata nel 1987 (oggi 34enne), che smetterà di lavorare a 70 anni con 39 anni e 2 mesi di contributi, avrà un tasso di sostituzione dell'80,7%, più alto di chi è nato nel 1978 (oggi 43 anni) e andrà in pensione a 69 anni e 5 mesi con quasi un anno in meno di contributi del 34enne, con un tasso del 76,6%. Un calcolo che il centro studi presieduto da Alberto Brambilla (con il motore di Epheso srl) ha elaborato ipotizzando un ingresso nel mercato del lavoro a 24 anni e un periodo complessivo di non contribuzione di 7 anni, includendo carriere a singhiozzo e precarietà. La speranza è che la crisi non allunghi questo periodo oltre i 7 anni, «ma anche che il calo della disoccupazione al 4% atteso per il 2040 faccia aumentare la competizione nel mercato del lavoro contribuendo alla crescita di salari e pensioni», sostiene Brambilla. E lo sperano tutti. (riproduzione riservata)



GRAFICA MF-MILANO FINANZA



GRAFICA MF-MILANO FINANZA

Peso:1-29%,8-85%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE
MILANO FINANZA
Dir. Resp.:Roberto Sommella
Tiratura: 59.129 Diffusione: 41.368 Lettori: 119.000
Rassegna del: 19/06/21
Edizione del:19/06/21
Estratto da pag.:10-11
Foglio:1/4

QUALE PENSIONE/3 Tra tassi a zero, calcolo con metodo contributivo e bassa adesione ai fondi di previdenza, per gli under 40 si prospetta una vecchiaia meno coperta rispetto ai genitori La soluzione sono i piani integrativi: aderirvi presto, anche con piccoli importi, dà risultati

Una generazione sotto scorta

di **Paola Valentini**

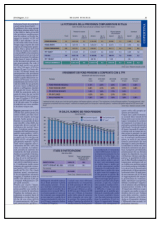
Un Millennials guadagna in media il 20% in meno dei baby boomers degli anni Sessanta, la generazione dei genitori. Questa differenza, che emerge dagli studi (The Emerging millennial wealth gap del centro di ricerca New America), è causata dall'eredità della grande recessione scoppiata nel 2008. Eppure la fascia di età dei nati tra il 1981 e il 1996 ha un livello di istruzione scolastica superiore: il 40% possiede una laurea rispetto al 25% della generazione di chi è venuto al mondo 1946 e il 1964, durante il boom economico del dopo guerra. Un divario, questo, che trova le sue radici nella crisi finanziaria globale di 13 anni fa, quando molti Millennials muovevano i primi passi in un mondo del lavoro che in quel periodo era in forte contrazione. Una partenza poco brillante ha poi condizionato la carriera negli anni successivi, senza dimenticare che la ripresa dell'economia ha purtroppo acuito le differenze di reddito perché si sono diffuse sempre più forme di lavoro autonomo, mentre le possibilità di contratti di lavoro dipendente si sono ridotte per i nuovi occupati.

Risultato: oggi i primi Millennials che proprio nel 2021 compiono 40 anni hanno un rischio superiore rispetto alle generazioni precedenti di avere di fronte una vecchiaia molto meno coperta dal punto di vista economico. Se si aggiunge che le pensioni di primo pilastro sono meno sicure di una volta, per via del metodo di calcolo che oggi è contributivo (lega l'assegno ai contributi versati e quindi alla necessità di lavorare in modo continuativo a differenza del metodo retributivo), e se si considera anche che i tassi ai minimi riducono le opportunità di far fruttare gli investimenti, si comprende il motivo per cui l'urgenza di costruire una adeguata copertura di scorta va affrontata al più presto e con strumenti all'altezza dell'obiettivo. Con i sistemi previdenziali pubblici sempre più sotto pressione e i tassi a zero i fondi pensione assumono un ruolo chiave per costruire una vecchiaia il più serena possibile, anche grazie agli incentivi fiscali di cui godono rispetto ad altri strumenti (tra i quali esenzione dell'imposta di bollo dello 0,2% annuo, rendimenti soggetti a tassazione ridotta del 20%, deduzione fiscale dei contributi versati entro alcuni limiti).

Il problema è che, come emerge dall'ultima relazione della Covip, a fine 2020 in Italia gli iscritti alla previdenza complementare sono 8,4 milioni, un livello che, seppur in crescita (+2,2% sul 2019), è pari soltanto a un terzo del totale delle forze lavoro. Troppo esiguo rispetto alle reali esigenze di integrazione pensionistica. Fino a prima del Covid il ritmo di crescita era superiore, ma nel 2020 la crisi economica ha certamente avuto un ruolo nel frenare le iscrizioni. Si conferma molto basso il tasso di adesioni dei lavoratori più giovani, un gap generazionale che vede il 51,6% degli iscritti con un'età tra i 35 e i 54 anni e il 31% ha almeno 55 anni. La Covip rileva che i 25-34enni hanno una partecipazione alla previdenza complementare inferiore del 21% rispetto a quella della fascia successiva (35-44 anni). La causa è probabilmente da ricercare nel livello dei redditi che non permette di avere risorse sufficienti per aderire e nell'ingresso ritardato nel mondo del lavoro. Peraltro il 2020 ha aumentato anche la quota di coloro che pur iscritti hanno smesso di fare versamenti: sono 2,3 milioni, il 27,4% del totale e sul 2019, sono aumentati di 136 mila unità. Un milione di individui non versa contributi da almeno cinque anni.

Eppure, pur con tutte le difficoltà del caso, partire presto, con somme ridotte, può dare risultati di tutto rispetto nel lungo periodo. Anche grazie ai rendimenti: su un periodo di dieci anni (dal 2011 a fine 2020), che comprende diversi periodi di turbolenza dei mercati finanziari, il risultato medio annuo composto dei fondi pensione negoziali è stato positivo (+3,6%), come quello dei fondi pensione aperti (+3,7%) e dei pip unit linked (+3,3%) e di quelli legati alle gestioni separate (+2,4%). Tutti valori superiori alla rivalutazione del Tfr (1,8%) che resta in azienda, la tradizionale asticella di confronto dei rendimenti dei fondi pensione. Anche su un periodo ventennale (2001-2020), che comprende la fase di avvio dell'operatività delle forme complementari e vari cicli di volatilità dei mercati, il rendimento medio annuo composto dei negoziali è comunque positivo (3%) e superiore a quello del Tfr (2%). Per i fondi pensione aperti, caratterizzati da un'esposizione azionaria maggiore, il risultato è stato in media il 2% all'anno (2,5% per i comparti obbligazionari e 2% per quelli azionari).

Proprio per capire l'importanza di iniziare a costruire il prima possibile una rendita di scorta, la società di consulenza Progetica ha realizzato una simulazione su quattro figure di Millennials e su due fasce over



Peso:10-55%,11-91%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

40 che dà una stima dell'età di pensionamento, dell'assegno pensionistico pubblico e dell'importo ottenibile aderendo al fondo pensione (tabella nella pagina accanto). «Il tempo e i mercati si confermano due preziosi alleati: le rendite che si possono avere versando 100 euro al mese quando si è poco più che ventenni sono comparabili, se non superiori, a quelle che si hanno investendo tre volte tanto a 50 anni», premette Andrea Carbone di Progetica.

I calcoli sono stati effettuati considerando un versamento al fondo pensione di 100 euro al mese per i profili più giovani, di 200 euro per i 40enni e, a salire, di 250 euro per i 45enni e di 300 euro per i 50enni, in funzione anche delle attese di aumento dello stipendio nel corso della carriera. Per ciascun profilo, inoltre, Progetica ha calcolato la rendita attesa dal fondo pensione considerando il versamento a linee differenziate in base alla componente azionaria via via crescente: a rischio basso, medio ed elevato. «La differenza tra un rischio medio e uno alto non è così accentuata come tra rischio basso e medio per via delle commissioni perché l'aumento di rendimento atteso delle linee a rischio alto viene in parte eroso dai maggiori costi che gravano su queste. Ma per tutti vale la regola generale: «Non è mai troppo presto per cominciare a pensare alla propria pensione, a ogni età, e soprattutto quando si cambia lavoro», aggiunge Carbone. Nonostante le difficoltà, i tempi non solo impossibili per la mobilità professionale considerando anche che il nuovo equilibrio vita-lavoro che molte persone cercano dopo la pandemia. E nel valutare le opportunità bisogna riflettere sulle conseguenze di queste scelte sulla propria posizione previdenziale.

Cinque sono i punti di attenzione secondo Intoo (società di Gi Group attiva nei servizi di sviluppo e transizione di carriera) da esaminare in termini di opportunità a seconda del percorso individuale: l'eventuale riscatto di laurea (cercando di capire se si ottiene solo un tempo per andare prima in pensione o se può variare l'importo della prestazione), le eventuali totalizzazioni estere, la scelta di una nuova formula contrattuale che non danneggi la storia previdenziale maturata (in alcuni casi, una formula da autonomo non penalizza il pregresso previdenziale, penalizzazione che una formula sempre da dipendente, ma con retribuzione inferiore potrebbe, portare), la possibilità di utilizzare la Rita (Rendita integrativa temporanea anticipata) nel caso si abbia una posizione aperta in un fondo pensione (richiedibile in alcuni casi di discontinuità professionale e di disoccupazione involontaria oltre i 24 mesi quando non mancano più di 10 anni al raggiungimento del requisito pensionistico di vecchiaia). Infine, soprattutto i più giovani, debbono considerare l'opportunità di adesione alla previdenza complementare tramite il tfr. «È importante riflettere su questi aspetti, ma anche su cosa si desidera davvero per l'ultima parte della carriera», conclude Cetti Galante, ad di Intoo. Anche se il traguardo è lontano, i Millennials sono avvisati. (riproduzione riservata)

QUANTO SI PUÒ OTTENERE DAL FONDO PENSIONE IN BASE ALL'ETÀ DI ISCRIZIONE

LA GENERAZIONE DEI MILLENNIALS

			Stime pensionistiche e rendita integrativa ottenibile				
Età oggi	Reddito netto attuale (x13)	Versamento mensile	Età alla pensione	Stima pensione netta (x13)	Rendita netta mensile linea rischio basso	Rendita netta mensile linea rischio medio	Rendita netta mensile linea rischio alto
22	1.500 €	100 €	65 e 8	1.138 €	172 €	289 €	310 €
25	1.500 €	100 €	65 e 7	1.136 €	163 €	268 €	286 €
27	1.500 €	100 €	65 e 6	1.131 €	155 €	248 €	264 €
40	2.000 €	200 €	64 e 11	1.455 €	182 €	247 €	258 €

I RITARDATARI

			Stime pensionistiche e rendita integrativa ottenibile				
Età oggi	Reddito netto attuale (x13)	Versamento mensile	Età alla pensione	Stima pensione netta (x13)	Rendita netta mensile linea rischio basso	Rendita netta mensile linea rischio medio	Rendita netta mensile linea rischio alto
45	2.500 €	250 €	64 e 9	1.754 €	177 €	228 €	236 €
50	3.000 €	300 €	64 e 6	2.020 €	156 €	189 €	194 €

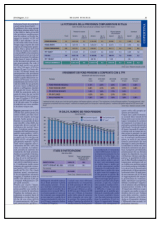
Ipotesi:
Data di nascita ed inizio contribuzione: 1° giugno
Carriera continua, con età inizio contribuzione: 25 anni
Pensioni > 2.8 volte l'assegno sociale

Rendimenti stimati con metodologia Proxyntetica al 50% di probabilità
Linea basso rischio: JPM EMU; linea alto rischio: MSCI World; linea medio rischio bilanciata JPM EMU - MSCI World

Costi medi ISC fondi aperti, in funzione della durata
Coefficienti di trasformazione in rendita IPS55 TT0%
Tutti i valori sono al netto della fiscalità
Tutti i valori sono espressi in termini reali, al netto dell'inflazione

Fonte: elaborazioni Progetica, società indipendente di consulenza in educazione e pianificazione finanziaria, assicurativa e previdenziale

GRAFICA MF-MILANO FINANZA



Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
039-133-080
Telpress
Servizi di Media Monitoring

COPERTINA

LA FOTOGRAFIA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE IN ITALIA

Dati di fine 2020, flussi annuali per contributi, importi in milioni di euro

		Posizioni in essere		Iscritti		Risorse destinate alle prestazioni		Contributi	
	Fondi	Numero	Var. % 2020/19	Numero	Var. % 2020/19	Importi	Var. % 2020/19	Importi	Var. % 2020/19
FONDI NEGOZIALI	33	3.261.244	3,2	3.184.463	2,9	60.368	7,5	5.488	2,9
FONDI APERTI	42	1.627.731	4,9	1.590.319	4,9	25.373	11,1	2.343	5,9
FONDI PREESISTENTI	226	647.574	-0,4	616.640	-0,1	66.111	3,6	3.902	0,2
PIP "NUOVI"	71	3.510.561	2,7	3.349.337	2,6	39.059	10,1	4.554	1,6
TOTALE	372	9.047.110	2,7	8.150.559	2,5	190.910	7,0	16.293	2,3
PIP "VECCHI"		338.793		338.793		7.009		238	
TOTALE GENERALE		9.341.721	2,5	8.445.170	2,2	197.919	6,7	16.531	2,2

Fonte: Covip - Relazione annuale sul 2020

GRAFICA MF-MILANO FINANZA

I RENDIMENTI DEI FONDI PENSIONE A CONFRONTO CON IL TFR

Rendimenti netti medi annui composti

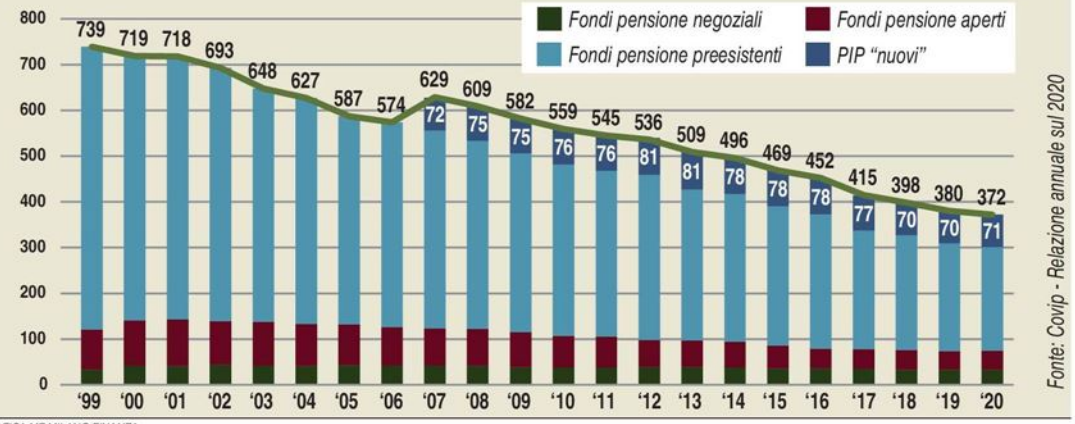
Tipologia	2020 1 anno	2018-2020 3 anni	2016-2020 5 anni	2011-2020 10 anni	2001-2020 20 anni
FONDI PENSIONE NEGOZIALI	3,10%	2,50%	2,60%	3,60%	3,00%
FONDI PENSIONE APERTI	2,90%	2,10%	2,40%	3,70%	2,00%
PIP-GESTIONI SEPARATE	1,40%	1,60%	1,70%	2,40%	-
PIP-UNIT LINKED	-0,20%	1,60%	2,10%	3,30%	-
RIVALUTAZIONE TFR	1,20%	1,50%	1,60%	1,80%	2,00%

I rendimenti dei fondi e dei pip sono al netto dei costi di gestione e dell'imposta sostitutiva; anche per il Tfr la rivalutazione è al netto dell'imposta sostitutiva. Per periodi pluriennali, i valori corrispondono ai rendimenti medi annui composti. I rendimenti dei comparti garantiti non incorporano il valore della garanzia. I rendimenti delle gestioni separate nel 2020 sono in parte stimati

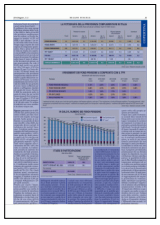
Fonte: Covip - Relazione annuale sul 2020

IN CALO IL NUMERO DEI FONDI PENSIONE

Dati di fine 2020



GRAFICA MF-MILANO FINANZA



Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
039-133-080
Telpress
Servizi di Media Monitoring

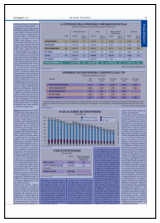
I TASSI DI PARTECIPAZIONE

Dati di fine 2020

	Numero	*Tasso di partecipazione rispetto alle forze di lavoro (%)*
ISCRITTI TOTALI	8.445.170	33,0
ISCRITTI VERSANTI NEL 2020	6.133.350	24,1
Per memoria:		
FORZE DI LAVORO	25.214.000	

Fonte: Covip - Relazione annuale sul 2020

GRAFICA MF-MILANO FINANZA



Peso:10-55%,11-91%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE

MILANO FINANZA
Dir. Resp.:Roberto Sommella
Tiratura: 59.129 Diffusione: 41.368 Lettori: 119.000

Rassegna del: 19/06/21
Edizione del:19/06/21
Estratto da pag.:48
Foglio:1/1

SOLDI IN GESTIONE PENSIONE & PREVIDENZA

Il nodo prima casa

In caso di ristrutturazione Covip stabilisce che gli aderenti alla previdenza complementare possono avere anticipazioni solo in caso di sconto parziale

di **Carlo Giuro**

La disciplina della previdenza complementare è fissata dalla normativa ma si arricchisce anche delle interpretazioni evolutive che di essa dà l'Autorità di vigilanza con le risposte ai quesiti posti dalle forme pensionistiche complementari. Di particolare interesse è una recente pronuncia posta nel mese di maggio in materia di anticipazioni per ristrutturazione edilizia riguardanti la prima casa di abitazione in relazione a interventi di riqualificazione energetica degli edifici soggetti ai benefici fiscali dell'Ecobonus. Nello specifico, un fondo preesistente poneva interrogativo alla Covip sulla possibilità di potere accedere ad anticipazioni nell'ipotesi in cui il contribuente opti per lo sconto diretto in fattura considerando come in questo caso non si configuri alcuna uscita di cassa da parte degli aderenti con la conseguente impossibilità di produrre, come richiesto dalla normativa di riferimento e dagli orientamenti adottati in precedenza dalla Commissione di vigilanza, copia del bonifico parlante, recante cioè evidenza del pagamento effettuato e della causale del versamento. Il decreto Rilancio ha previsto infatti la possibilità di optare, in luogo della fruizione diretta della detrazione, per un contributo anticipato sotto forma di sconto dai fornitori dei beni (sconto in fattura) o, in alternativa, per la cessione del credito corrispondente alla detrazione spettante. Va ricordato in linea generale come la normativa previdenziale prevede la possibilità di richiedere anticipazioni per ristrutturazioni dopo otto anni di anzianità di iscrizione alla previdenza complementare (non quindi al singolo fondo pensione) in misura non superiore al 75% della posizione individuale. Circa il momento da prendere in considerazione per la decorrenza degli otto anni necessari per poter chiedere l'erogazione di anticipazioni, si ritiene che debba farsi riferimento al momento dell'iscrizione, anche qualora l'adesione non coincida con la decorrenza della contribuzione. Per quel che riguarda i profili fiscali le anticipazioni per ristrutturazione prima casa subiscono un'aliquota fissa del 23%. Andando allo specifico della risposta a quesito, l'Autorità osserva come in tema di anticipazioni per ristrutturazione della prima casa di abitazione la normativa trova la sua logica nell'esigenza di concorrere al pagamento delle spese sostenute dall'iscritto per la realizzazione di tali interventi. Analogamente a quanto rilevato dalla stessa Covip in una risposta a quesito di novembre del 2010 in tema di anticipazione per acquisto della prima casa di abitazione, è dunque da ritenersi escluso che possa conseguirsi un'anticipazione per interventi di ristrutturazione che non comportino oneri a carico dell'iscritto, come nel caso dello sconto integrale sul corrispettivo dovuto. Pertanto, solo in caso di sconto parziale l'iscritto potrà beneficiare di un'anticipazione, da erogarsi avendo a riferimento l'esborso sostenuto dallo stesso.

(riproduzione riservata)

Peso:30%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

Fondi pensione
Covip lancia l'allarme sulle linee garantite
Pagina 10

Fondi pensione. Covip chiede una modifica dei comparti "garantiti"

Bassi tassi dei titoli di Stato e costo delle garanzie ne riducono i rendimenti

Vitaliano D'Angerio

Si alza il livello di attenzione sulle linee garantite dei fondi pensione. Tali comparti assicurano la restituzione del capitale ai lavoratori iscritti ma i bassi tassi di interesse dei titoli di Stato, principale asset di queste linee di investimento, e l'elevato costo della "garanzia" per assicurare la restituzione del capitale, ne stanno falcidiando i rendimenti.

Ecco perché è la stessa Covip, l'authority della previdenza complementare, a lanciare un alert e a chiedere una modifica legislativa.

L'intervento di Padula

«Un tema sul quale l'Autorità ha avviato una riflessione è quello delle linee garantite, la cui presenza nel settore della previdenza complementare deriva in primo luogo dalle disposizioni di legge che richiedono l'istituzione di comparti garantiti alle forme pensionistiche che intendano accogliere il Tfr in silenzio-assenso»: ad accendere un faro sul tema del "garantito" è stato Mario Padula, presidente Covip, nella sua recente relazione annuale. Sono soprattutto le categorie dei fondi pensione negoziali e aperti che hanno da risolvere tale problema. «Sulla possibilità concreta di mantenere le linee garantite come elemento centrale del sistema della previdenza complementare – aggiunge Padula – incidono in modo rilevante la progressiva tendenza alla riduzione dei rendimenti delle obbligazioni governative». Tassi di interesse che potrebbero rimanere a questi livelli per un lungo lasso di tempo.

Il costo delle garanzie

«Poi c'è appunto il costo delle garanzie – ricorda Giuseppe Romano, responsabile ufficio studi Consultique –. Garantire la restituzione del capitale infatti ha un costo e anche molto elevato. Infatti gli Isc (indice sintetico di costo, *ndr*) delle linee garantite sono tra i più cari». A confermare l'incremento dei costi delle gestioni garantite è la Covip a pagina 163 del documento annuale: «Considerando i soli mandati scaduti nel corso del 2020 e relativi a sei fondi pensione negoziali (per un totale di risorse pari a 3,7 miliardi di euro), la commissione media ponderata è passata dallo 0,30% allo 0,71 per cento.

E non si trovano gestori

C'è infine un ulteriore elemento: la difficoltà di trovare gestori disposti a occuparsi di tali linee di investimento. I fondi pensione negoziali non riescono a «mantenere linee garantite con caratteristiche simili a quelle giunte a scadenza, principalmente per la carenza o, a volte, per la totale mancanza di candidature da parte dei gestori nelle procedure di selezione attivate.

Da qui la pressante richiesta di Padula: «Alla luce di questi andamenti, appare necessario ripensare la funzione dei comparti garantiti e più in generale sviluppare una riflessione sul tema delle garanzie che tenga conto delle condizioni attuali e delle prospettive di sviluppo del sistema della previdenza complementare e dei mercati finanziari in cui esso opera». Vedremo quanto ci metterà il legislatore a cambiare marcia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

VIGILANZA
Fondi pensione e giovani

È basso il tasso di iscrizione dei giovani alla previdenza complementare. Secondo la relazione annuale Covip, l'authority dei fondi pensione, solo il 17,4% degli iscritti ha meno di 35 anni mentre il 51,6% appartiene alla fascia di età centrale (35-54 anni) e il 31% ha almeno 55 anni. «Dal 2017 al 2020 la percentuale della classe più giovane è rimasta invariata – si legge nella relazione – mentre si è assistito a un progressivo spostamento dalle classi di età centrali a quelle più anziane, pari a circa cinque punti percentuali». Per effetto di tali scostamenti, l'età media degli iscritti è salita negli ultimi quattro anni da 45,9 a 46,8 anni. La distribuzione per età è molto diversa tra le forme pensionistiche complementari: è più sbilanciata a favore delle fasce più anziane nei fondi preesistenti per i quali l'età media è 50,4 anni. L'età media è in linea con quella dei fondi negoziali e Pip mentre è più bassa nei fondi pensione aperti (44,5 anni)

494-001-001
Telpress Servizi di Media Monitoring
Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

La Covip e le linee garantite

Iscritti per tipologia di forma e comparto di investimento (dati di fine 2020; *valori percentuali*)

	FONDI NEGOZIALI	FONDI APERTI	PIP "NUOVI"	FONDI PREESISTENTI
Garantito	**24,4**	**17,1**	**72,0**	**42,6**
Obbligazionario	19,6	12,1	4,5	14,1
Bilanciato	53,1	53,1	15,3	39,8
Azionario	2,9	17,7	8,2	3,5
Totale	100	100	100	100

Nel caso di iscritti con posizioni individuali in più comparti, l'attribuzione del profilo di investimento è stata operata applicando alla posizione complessiva le soglie percentuali definite dalla Covip e utilizzate ai fini della classificazione dei comparti. Ai fini di tale attribuzione, le gestioni separate di ramo I dei PIP e i comparti in gestione assicurativa dei fondi pensione preesistenti sono stati considerati comparti garantiti; tra i comparti bilanciati, sono state incluse anche le linee cosiddette flessibili. Fonte: Covip

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
494-001-001
Telpress
Servizi di Media Monitoring