



Rassegna Stampa

sabato 19 dicembre 2015

TEMI D'INTERESSE

ITALIA OGGI SETTE	21/12/2015	3	In pensione poco per volta <i>Daniele Cirioli</i>	3
ITALIA OGGI SETTE	21/12/2015	4	Opzione donna, c'è più tempo <i>Redazione</i>	5
SOLE 24 ORE PLUS	19/12/2015	25	Fare gli struzzi non serve, il fondo sì <i>Federica Pezzatti</i>	7

TEMI D'INTERESSE

3 articoli

- In pensione poco per volta
- Opzione donna, c'è più tempo
- Fare gli struzzi non serve, il fondo sì

Part time con premio esentasse a chi compie l'età per la vecchiaia entro il 2018

In pensione poco per volta

Pagine a cura
DI DANIELE CIRIOLI

In pensione si può andare anche metà per volta. Arzilli 64enni e avvenenti 63enni possono decidere, dal prossimo anno, di assaporare il gusto della rendita, incrociando le braccia per metà dell'orario di lavoro. Intascheranno lo stipendio dimezzato, ma pure un premio: un terzo della riduzione dello stipendio, esentasse, proprio per abituarsi all'esperienza della rendita. La nuova opportunità è prevista dalla legge di Stabilità 2016 che disciplina la trasformazione del rapporto da tempo pieno e indeterminato a part-time e a termine. La facoltà è a disposizione dei lavoratori che matureranno il requisito di età per la pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018. Un esempio, il lavoratore che guadagna 2 mila euro mensili e decida di aderire all'opzione per il part-time in misura del 50% dell'orario di lavoro, riceverà una busta paga mensile di 1.330 euro anziché di mille euro come dovrebbe essere in seguito alla riduzione a metà dell'orario di lavoro. E non è tutto. Perché, per tutto il periodo di part time, otterrà anche la copertura dei contributi figurativi per la pensione con riferimento al periodo di non lavoro, così da non compromettere la carriera contributiva.

I lavoratori interessati. Non tutti i lavoratori potranno accedere alla nuova opportunità, ma soltanto quelli del settore privato e, di questi, i dipendenti, cioè quelli che sono titolari di un contratto di lavoro di tipo subordinato a tempo pieno e indeterminato. Quindi non ne potranno beneficiare i lavoratori dipendenti che, pur appartenendo al settore privato, siano titolari di un contratto di lavoro a termine e/o già a part time; e neppure i dipendenti pubblici e statali e i lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, professionisti).

Due condizioni. La legge

di Stabilità fissa le condizioni per avvalersi dell'opzione per il part time, ma rinvia a un decreto ministeriale la fissazione delle modalità operative. Le condizioni fondamentali sono due e richiedono che il lavoratore:

1. sia già in possesso del requisito minimo di contributi previsto per il diritto alla pensione di vecchiaia; da notare che la legge fa espresso riferimento alla «pensione di vecchiaia», con la conseguenza che l'opzione per il part time non è esercitabile con riferimento alla pensione anticipata (l'ex pensione di anzianità);

2. maturi il diritto alla pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018; il che significa che entro la predetta data deve maturare solo il requisito dell'età per la pensione di vecchiaia, posto che il requisito contributivo è già posseduto (in virtù della condizione precedente).

Per soddisfare la prima condizione, al lavoratore si aprono due possibilità, perché due sono le possibili vie per ottenere la pensione di vecchiaia (salvo le deroghe e salvaguardie previste da particolari e specifiche normative che bisognerà vedere se valgono o meno in questo caso):

1) che sia in possesso di almeno 20 anni di contributi, considerando qualsiasi contribuzione versata o comunque accreditata;

2) oppure che sia in possesso di almeno 5 anni di contributi, considerando solo i contributi «effettivi», cioè solo quelli effettivamente versati all'Inps (contributi obbligatori, contributi volontari e contributi da riscatto, con esclusione della contribuzione figurativa).

In corrispondenza a queste due vie per soddisfare la prima condizione (requisito contributi) si individuano, conseguentemente, anche le due vie per soddisfare la seconda condizione, che è il raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018:

1) se il lavoratore è in possesso di almeno 20 anni

di contributi, potrà avvalersi dell'opzione per il part-time se entro il 31 dicembre 2018 raggiunge l'età di 66 anni e 7 mesi; se donna, invece, qualora negli anni 2016 e 2017 raggiunga l'età di 65 anni e 7 mesi o raggiunga l'età di 66 anni e 7 mesi nell'anno 2018;

2) se il lavoratore è in possesso di almeno 5 anni di contributi, potrà avvalersi dell'opzione per il part-time se entro il 31 dicembre 2018 raggiunge l'età di 70 anni e 7 mesi (uomo o donna).

Vale la pena segnalare che, nel caso di lavoratori senza anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 (lavoratori, cioè, che rientrano in pieno nel «regime contributivo» delle pensioni), per maturare il diritto alla pensione è richiesto, oltre all'età (66 anni e 7 mesi) e ai contributi (non meno di 20 anni), che l'importo della pensione risulti pari ad almeno 644,12 euro al mese; in caso contrario, non si ha diritto di andare in pensione. Sarà il ministero del lavoro e l'Inps a dire se tale condizione si applicherà o meno anche alla nuova opzione per il part time.

L'opzione per il part time.

In presenza di entrambe le predette condizioni, il lavoratore ha la possibilità di optare per il part time. Attenzione, però. La decisione non è solo sua, ma va presa d'accordo con il datore di lavoro, nel vero senso della parola (accordo), che riguarderà tutti i termini dell'opzione, vale a dire la trasformazione del rapporto di lavoro che da «tempo pieno e indeterminato» diventa a «tempo parziale e determinato», con la cessazione già prefissata al giorno del compleanno dell'età per la pensione di vecchiaia che do-



Peso: 67%

vrà cadere necessariamente entro il 31 dicembre 2018 (cioè in uno degli anni 2016, 2017 oppure 2018).

La trasformazione del rapporto. La trasformazione del rapporto a part time potrà avvenire nelle seguenti misure e durate:

a) misura = la riduzione dell'orario di lavoro potrà essere compresa tra il 40 e il 60 per cento del normale orario di lavoro; non sono previsti vincoli alla tipologia di part time, per cui è plausibile che la riduzione possa essere di tipo

orizzontale (tutti i giorni lavorativi) oppure verticale (alcuni giorni della settimana, mese o anno) oppure misto (per alcuni periodi);

b) durata = la durata del part time sarà pari al periodo che va dal giorno dell'opzione (ossia dalla trasformazione del rapporto di lavoro) fino al giorno del compleanno dell'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia, data a cui corrisponderà la cessazione del rapporto di lavoro.

— © Riproduzione riservata — ■

L'opzione per il part-time

Chi può fruirne	Lavoratori dipendenti del settore privato, assunti a tempo pieno indeterminato
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"> Essere in possesso del requisito minimo di contributi previsto per il diritto alla pensione di vecchiaia Maturare il diritto alla pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018 (quindi il requisito di età)
Il part time	<p>La trasformazione del rapporto a part time potrà avvenire:</p> <ul style="list-style-type: none"> misura = compresa tra il 40 e il 60% del normale orario di lavoro; durata = pari al periodo che va dal giorno dell'opzione al giorno del compleanno dell'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia, data a cui corrisponderà la cessazione del rapporto di lavoro.
Il premio	<p>Chi opta per il part-time riceve:</p> <ul style="list-style-type: none"> un bonus in busta paga, esentasse, pari al 33% della retribuzione non erogata in virtù del ridotto orario di lavoro; la copertura con contributi figurativi della quota di orario di lavoro non lavorata
Operatività	Triennio 2016/2018



Peso: 67%

Misura garantita fino al 31/12 ma ulteriormente prorogabile se ci saranno risorse

Opzione donna, c'è più tempo

Prorogata e prorogabile la «opzione donna». Per adesso è garantita fino al 31 dicembre 2015; poi, se dovessero avanzare «risorse finanziarie», potrà essere ulteriormente prorogata. A stabilirlo è la legge di Stabilità 2016 che scioglie i dubbi sull'operatività anche per il 2015 della facoltà offerta alle lavoratrici donne di andare in pensione prima, cioè con almeno 35 anni di contributi e un'età non inferiore a 57 anni e tre mesi (58 anni e tre mesi se lavoratrici autonome), optando per il calcolo contributivo della pensione.

Donne in pensione prima. L'opzione donna è una misura prevista, come detto, a esclusivo favore delle lavoratrici donne, sia appartenenti al settore pubblico sia al privato, e sia dipendenti sia autonome. Fu introdotta in via sperimentale dalla legge n. 243/2004 (la c.d. riforma delle pensioni Maroni) prevedendo che, fino al 31 dicembre 2015, le donne appartenenti al c.d. regime «misto» di calcolo della pensione potessero ancora continuare a conseguire il diritto all'(ex) pensione di anzianità, in presenza di almeno 35 anni di contributi e di un'età non inferiore a 57 anni se lavoratrici dipendenti ovvero 58 se lavoratrici autonome, all'unica condizione di optare per il calcolo e liquidazione della pensione («tutta» la pensione) in base al criterio «contributivo». Essendo rivolta alle lavoratrici donne in regime «misto», la facoltà interessa esclusivamente le lavoratrici che si sono occupate prima del 1° gennaio 1996 e che al 31 dicembre 1995 possano far valere contributi inferiori a 18 anni (cosa che, invece, avrebbe consentito la permanenza nel regime retributivo, almeno per le anzianità fino al 31 dicembre 2011).

L'Inps chiude i rubinetti. L'opzione donna integra le successive riforme delle pensioni, inclusa quella Fornero che la salva espressamente (art. 24, comma 14, del dl n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011), ma si scontra con le interpretazioni dell'Inps. Nella circolare n. 35/2012, infatti, l'istituto precisa che le lavoratrici che potevano avvalersi di tale opzione erano solo quelle che, entro il termine del 31 dicembre 2015, riuscivano a ottenere la liquidazione della pensione (cioè la decorrenza) e non soltanto la maturazione dei requisiti (cioè il diritto); requisiti i quali, peraltro, andavano adeguati alla «speranza di vita», cominciando pertanto a considerare tre mesi in più dal 1° gennaio 2013. In pratica, secondo l'Inps, nel calcolo del termine per l'opzione (31 dicembre 2015), doveva tenersi conto anche della «finestra mobile» che è di 12 mesi nel caso dei lavoratori dipendenti e 18 mesi degli autonomi. Ragion per cui l'ultima occasione (la scadenza) per esercitare l'opzione veniva a fissarsi tempo prima del 31 dicembre 2015 e, cioè, al:

- 31 maggio 2014 per le lavoratrici autonome;
- 30 novembre 2014 per le lavoratrici dipendenti del settore privato;
- 30 dicembre 2014 per le lavoratrici dipendenti del settore pubblico.

Infatti, le predette date rappresentano i termini entro cui maturando sia l'età (57 anni e 3 mesi oppure 58 anni e 3 mesi) che i contributi (35 anni), ne scaturiva la decorrenza della pensione entro il 31 dicembre 2015.

Il termine del 31 dicembre 2015, però, sopravviveva solo quale scadenza entro cui le lavoratrici possono esercitare l'opzione (e andare in pensione prima), cioè fare domanda, fermo restando la maturazio-

ne dei requisiti (57/58 anni e tre mesi di età e 35 anni di contributi) doveva avvenire entro il 2014 come prima indicato (Inps, messaggio n. 9231/2014).

Domande prorogate. L'interpretazione dell'Inps suscita polemiche, perché molte donne vedono privarsi di una chance di anticipo della pensione divenuta assai più appetibile all'indomani della riforma Fornero che, si sa, ha elevato molto i requisiti (età e contributi) per la pensione. A risentirne, in particolare, sono le donne che, entro il 31 dicembre 2015, maturano i requisiti di pensione, ma non la decorrenza (per via della finestra). Si accende il dibattito anche in Commissione lavoro tra parti politiche, ministeri (economia e lavoro) e Inps, in seguito al quale l'istituto di previdenza si vede costretto a una prima parziale marcia indietro. Con messaggio n. 9304/2014, in particolare, consente la presentazione delle domande per l'opzione donna anche alle lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2015, maturano i requisiti (età e contributi) ma non la decorrenza della pensione (per via della finestra), in attesa di sviluppi sulla vicenda. Domande tuttavia che non vengono trattate, ma soltanto tenute in «apposita evidenza», fino a nuovi chiarimenti che l'Inps, a seguito dell'emergere di ulteriori perplessità (ci sono due risoluzioni del Parlamento e una Class Action contro l'Inps), richiede al ministe-



Peso: 72%

ro del lavoro in merito agli aspetti operativi dei termini di accesso alla pensione.

La parola «fine». La parola fine, dunque, arriva dalla legge di Stabilità 2016 che, al fine di portare a conclusione la sperimentazione della riforma Maroni, l'opzione «è estesa anche alle lavoratrici che maturano i requisiti previsti, adeguati agli incrementi della speranza di vita, entro il 31 dicembre 2015 ancorché la decorrenza del trattamento pensionistico sia successiva a tale data, fermi restando il regime delle decorrenze e il sistema di calcolo delle prestazioni applicati al pensionamento di anzianità di cui alla predetta sperimentazione». In altre parole, allora, per poter

andare prima in pensione, le lavoratrici devono poter disporre dei seguenti requisiti maturati entro il prossimo 31 dicembre 2015:

a) lavoratrici dipendenti del settore privato e del settore pubblico = età non inferiore a 57 anni e tre mesi e almeno 35 anni di contributi;

b) lavoratrici autonome = età non inferiore a 58 anni e tre mesi e almeno 35 anni di contributi.

È sufficiente far valere i predetti requisiti entro – si ripete – il 31 dicembre 2015 per poter invocare l'opzione donna e mettersi in pensione, ricevendo una pensione calcolata tutta con il sistema contributivo e liquidata (erogata) una volta decorsa la

«finestra», anche nel 2016 o 2017, ossia:

- dal 1° giorno del mese successivo a quello di maturazione dei requisiti a cui aggiungere altri 12 mesi per effetto della finestra nel caso di lavoratrici dipendenti del settore privato (la decorrenza, in altre parole, è fissata al 1° giorno del 13mo mese successivo a quello durante il quale si perfeziona la maturazione di entrambi i requisiti);

- dal giorno successivo a quello di maturazione dei requisiti più 12 mesi di finestra, alle impiegate pubbliche (ex Inpdap);

- dal 1° giorno del mese successivo a quello di maturazione dei requisiti a cui aggiungere altri 18 mesi

per effetto della finestra nel caso di lavoratrici autonome (la decorrenza, in altre parole, è fissata al 1° giorno del 19mo mese successivo a quello durante il quale si perfeziona la maturazione di entrambi i requisiti).

—© Riproduzione riservata—

Opzione donna

	Lavoratrici		
	dipendenti (privato)	dipendenti (pubblico)	autonome
Requisiti			
Età minima	57 anni e tre mesi	57 anni e tre mesi	58 anni e tre mesi
Contributi	Almeno 35 anni	Almeno 35 anni	Almeno 35 anni
Maturazione requisiti			
Vecchio termine	30 novembre 2014	30 dicembre 2014	31 maggio 2014
Nuovo termine ⁽¹⁾	31 dicembre 2015	31 dicembre 2015	31 dicembre 2015
Liquidazione della pensione			
Effetto «Finestra»	Dal 13mo mese successivo a quello di maturazione dei requisiti	Dal giorno successivo a quello di maturazione dei requisiti più 12 mesi	Dal 19mo mese successivo a quello di maturazione dei requisiti

(1) Art. 24, comma 1, bozza di disegno di legge Stabilità per il 2016



Peso: 72%

Fare gli struzzi non serve, il fondo sì

L'atlante di Allianz conferma l'esiguità del secondo pilastro. Il 60% degli «under 34» non sa cosa li attende

Federica Pezzati

■ Un lavoratore che va in pensione oggi, in media ha davanti a sé circa 18 anni da trascorrere in quiescenza. Se tornassimo indietro agli anni Settanta il periodo sarebbe stato di circa 16 anni. Grazie all'allungamento delle aspettative di vita si amplia infatti il periodo del pensionamento. Ma questi anni-extra, destinate ad aumentare, anche se Tito Boeri sostiene che i trentenni di oggi lavoreranno fino a 75 anni, sono un fattore da pianificare o possono rivelarsi un onere insostenibile soprattutto per le future generazioni? E come si stanno evolvendo i trend demografici nel mondo?

Un dato che sicuramente viene seguito con attenzione delle compagnie assicurative come Allianz che ha redatto una mappa interattiva - l'Atlante Globale delle Pensioni 2015 - da cui emerge, tra l'altro che, se è vero che il nostro primo pilastro pensionistico risulta attualmente adeguato per sostenere la vecchiaia con emulmenti che ci collocano al dodicesimo posto nella classifica dei subindicatori, lo stesso non si può dire per quanto riguarda il secondo e terzo pilastro ossia la previdenza complementare e il risparmio previdenziale (destinato alla vecchiaia tramite polizze o piani finalizzati) dove l'Italia è tra i fanalini di coda collocandosi infatti al trentanovesimo posto sui 49 paesi inseriti. Secondo l'indicatore di adeguatezza del reddito durante il pensionamento (Ria) creato da Al-

lianz International Pensions, che classifica 49 paesi in base alla loro capacità potenziale di fornire un reddito adeguato per i futuri pensionati, in cima alla classifica si trovano i Paesi Bassi, seguiti da Danimarca, Norvegia, Svizzera e Giappone. L'Italia è al 19° posto, vicina a Portogallo e Francia. «Dall'analisi emerge dunque la sostanziale esiguità dei pilastri che dovrebbero sostenere la previsione pubblica - sottolinea Michela Coppola, senior economist di Allianz AM del Gruppo Allianz -. Un dato noto dovuto al fatto che gli effetti delle riforme pensionistiche sono relativamente recenti ma anche alla scarsa diffusione dei fondi pensione presso i giovani che sono coloro che più ne hanno bisogno». Ma quanto è sostenibile una situazione? L'Atlante è arricchito da una sezione che affronta proprio il tema della sostenibilità finanziaria nel lungo termine dei sistemi pensionistici (Indice di Sostenibilità Psi) che prende in rassegna fattori-chiave come i trend demografici, la sostenibilità degli equilibri di finanza pubblica, la struttura dei sistemi previdenziali da cui emerge che l'Italia è in sofferenza a causa della scarsa natalità e dell'elevata speranza di vita.

Lo scenario in cui ci muoviamo non è dunque semplice e la percezione della problematica non è chiara presso il grande pubblico. Lo ha ribadito anche un'indagine del Censis presentata durante il simposio "Welfare Italia - Laboratorio per le nuove politiche sociali", promosso a Roma da Censis e Unipol da cui è emerso, tra l'altro, che secondo quanto rilevato da una recente indagine dell'istituto di ricerca quasi il 40% della popolazione non ha idea (o ce l'ha è molto vaga) di quale sia la propria posizione previdenziale (contributi versati e prestazione attesa). Gli inconsapevo-

li salgono al 60% tra i giovani. Un'altra fetta maggioritaria (57,6%) dichiara di non conoscere le forme e le polizze di secondo e terzo pilastro, strumenti per integrare le meno ricche prestazioni pensionistiche future. La cosa su cui riflettere è che il 40% di essi non si cura affatto di questa lacuna e non intende informarsi. Secondo la ricerca del Censis con Unipol «Nuove idee per la previdenza integrativa» questo atteggiamento da "struzzi" dipende anche dal fatto che molti annunci allarmistici e messaggi troppo "drammatizzati" dai media sullo stato futuro delle nostre pensioni pubbliche, anziché incentivare i giovani e i soggetti deboli dal punto di vista previdenziale a risparmiare per garantirsi una vecchiaia adeguata, determinerebbe una fuga o una rassegnazione che porta ad un atteggiamento di attesa e di non decisione. In sintesi la sfida per l'Italia dopo la messa in sicurezza del sistema pubblico realizzata con le riforme ora è quella di incentivare l'utilizzo del secondo pilastro. È vero che dal 2005 a oggi si è passati da 3 a 6,5 milioni di aderenti, tuttavia si presentano ancora delle criticità. In primis il mancato versamento dei contributi a causa della crisi che ha portato 1,5 milioni di aderenti a non alimentare i piani nel 2014. La seconda la disomogeneità delle adesioni: al sud aderisce solo il 18% dei lavoratori contro il 30% del nord (mentre il dato nazionale si ferma al 25,6%). E soprattutto la scarsa adesione dei giovani: solo il 16% degli aderenti ha un'età inferiore ai 35 anni. Insomma in quest'ambito c'è spazio anche per i consulenti previdenziali per fare educazione previdenziale di cui c'è un gran bisogno.

























Peso: 56%

Il confronto internazionale

Classifica Indicatore di adeguatezza del reddito durante il pensionamento (RIA), Europa Occidentale e Usa

 MIGLIORI  PEGGIORI

RIA Indicator	Classifica complessiva	Pilastro I	Pilastro II/III
 PAESI BASSI	1	6	2
 DANIMARCA	2	20	3
 NORVEGIA	3	9	12
 SVIZZERA	4	18	1
 GIAPPONE	5	10	14
 STATI UNITI	6	23	5
 AUSTRALIA	7	1	36
 SVEZIA	8	24	7
 UNGHERIA	9	2	49
 NUOVA ZELANDA	10	5	24
 FINLANDIA	11	14	13
 CANADA	12	25	9
 GERMANIA	13	11	20
 REGNO UNITO	14	35	6
 SPAGNA	15	3	41
 BRASILE	16	4	35
 ROMANIA	17	19	30
 PORTOGALLO	18	15	37
 ITALIA	19	12	39
 FRANCIA	20	13	38
 AUSTRALIA	35	44	4
 GRECIA	38	22	48

Fonte: Allianz international pension paper



Peso: 56%