

I VOSTRI SOLDI IN GESTIONE PENSIONE & PREVIDENZA

di Carlo Giuro

Previdenza in volo

Muscolo (Prevaer): i lavoratori del settore aereo spesso preferiscono le prestazioni in capitale alle rendite. Serve più educazione finanziaria

La Copiv lo ha sottolineato senza mezzi termini: oggi più che mai è di cruciale importanza realizzare un salto di paradigma del sistema pensionistico italiano colmando i gap di adesione generazionali, di genere e territoriali. Ruolo di fondamentale importanza può essere interpretato dall'alfabetizzazione pensionistica, e proprio in questa prospettiva si colloca l'iniziativa I Mercoledì insieme avviata dai cinque fondi pensione del settore dei trasporti (Prevaer, Astri, Eurofer, Fondaereo, Piamo). *MF-Milano Finanza* ne ha parlato con **Tonino Muscolo**, presidente del fondo **Prevaer**, destinato al personale impiegato nei servizi di terra del settore del trasporto aereo.

Domanda. Quali sono le dimensioni del fondo?

Risposta. Dall'avvio del fondo, che risale a oltre 20 anni fa, sono state erogate anticipazioni e prestazioni previste dalla norma per un valore superiore a 400 milioni di euro. Ad oggi amministriamo circa 16.800 posizioni, circa 300 aziende sono associate e il patrimonio in gestione è di circa 750 milioni.

D. Qual è la architettura finanziaria del fondo?

R. Il fondo prevede quattro linee: una a capitale garantito, una obbligazionaria mista, una bilanciata obbligazionaria, una bilanciata azionaria e la possibilità di selezionare due opzioni contemporaneamente. Dal 2017 destiniamo una parte del nostro patrimonio in strumenti alternativi Fia che investono nell'economia reale italiana ed europea che, oltre a conferire risorse per lo sviluppo finanziario e occupazionale del Paese, hanno svolto l'importante funzione di stabilizzare i portafogli. Tale assetto ci ha consentito di restituire nel tempo ai nostri iscritti rendimenti di valore anche in periodi con crisi sistemiche e conflitti internazionali come quello che stiamo vivendo.

D. Quali tipologie di rendite prevedete?

R. Come la maggior parte dei fondi pensione contrattuali allo stato mettiamo a disposizione dei nostri futuri pensionati cinque tipologie di rendite finanziarie: l'ordinaria rendita vitalizia che può avere anche un periodo minimo di erogazione di cinque o 10 anni, la rendita reversibile ad altro soggetto, la rendita controassicurata che consente, a un eventuale beneficiario, di disporre della parte residua di quanto non è stato ricevuto sotto forma di rendita e la rendita vitalizia con raddoppio in caso di perdita di autosufficienza.

D. A proposito di alfabetizzazione finanziaria, come nasce l'iniziativa I mercoledì insieme?

R. L'iniziativa nasce e si è sviluppata grazie al desiderio dei cinque presidenti dei fondi di avvia-

re un progetto per rafforzare il senso di comunità e di collaborazione tra i nostri circa 250 mila iscritti e i vari stakeholder, favorendo lo scambio di idee e promuovendo la cultura previdenziale. L'obiettivo che ci siamo posti è quello di garantire che ogni lavoratore di settore sia adeguatamente informato e preparato per affrontare il proprio futuro previdenziale. A tal fine, abbiamo deciso di mettere a fattor comune le nostre esperienze e competenze, organizzando per il 2024, ogni ultimo mercoledì del mese, webinar online per approfondire temi legati alla previdenza complementare. Ad esempio gli investimenti finanziari, cercando di assistere i nostri iscritti nella scelta delle varie opzioni che proponiamo, oppure la fiscalità di vantaggio applicata e delle prestazioni e servizi offerti.

D. Quali altre iniziative potrebbero essere utili per favorire l'ormai imprescindibile cambio di pas-

so alla previdenza complementare in Italia?

R. Purtroppo, a oggi, nonostante i nostri sforzi non siamo ancora riusciti a valorizzare tra i nostri iscritti tutte le opportunità che mettiamo loro a disposizione. Un esempio relativo alle tipologie di rendite. Nonostante la completezza dell'offerta disponibile quasi la totalità dei nostri iscritti, commettendo certamente un errore di valutazione strategico, preferisce ricevere al pensionamento le prestazioni in forma di capitale e non le rendite. Pertanto, oltre a quanto già precisato in precedenza in tema di sensibilizzazione ed informazione pubblica sarebbe auspicabile l'introduzione dell'educazione finanziaria e previdenziale nel percorso di studio scolastico. Al contempo, sotto un diverso profilo, l'iscrizione obbligatoria alla previdenza complementare contrattuale con facoltà di rinuncia da parte del lavoratore e finanziata anche con il tfr oltre che con il contributo costituirebbe la

Tonino Muscolo
Prevaer

soluzione più efficace ed efficiente da ogni punto di vista.

D. Per il futuro potrebbero esserci ulteriori iniziative consortili con gli altri fondi pensione del settore trasporto anche su altri temi?

R. Il percorso di collaborazione con i fondi dei trasporti è stato avviato attraverso la condivisione di momenti formativi e infor-

mativi con organi e platea di riferimento. Stiamo comunque ragionando su alcune aree di interesse comune, come ad esempio le attività collegate all'esercizio delle politiche di sostenibilità ambientale, sociale e di governance e sulla ricerca di un modello comune per l'erogazione di prestazioni assicurative accessorie in caso di morte o di perdita della capacità lavorativa, non pienamente coperte da altri strumenti pubblici o privatistici di settore. Il progetto che stiamo costruendo insieme è sfidante e, pur nel rispetto delle singole individualità e specificità dei fondi che sono e rimarranno tali, verrà certamente portato avanti e valorizzato nel corso degli anni e delle prossime consiliature. La ragione è che tale progetto si sostanzia su principi di condivisione e collaborazione che non possono che contribuire a efficientare i processi interni di ogni fondo e a migliorare i servizi e prestazioni resi ai nostri associati. (riproduzione riservata)

Pensioni da ripensare oltre i criteri di vecchiaia

di Carlo Giuro

In un recente articolo Martin Wolf, firma del *Financial Times*, ha sottolineato come l'innalzamento della longevità determina la necessità di operare una serie di riflessioni sul come ripensare il welfare in senso dinamico per garantirne la sostenibilità. È necessario in primis riconsiderare il tradizionale paradigma del passato in cui la vita veniva suddivisa in tre fasi: prima lo studio, poi il lavoro e a seguire la pensione. Vivere più a lungo, a condizione che vi siano buone condizioni di salute, richiede la necessità di rielaborare il concetto di invecchiamento attivo valutando la possibilità che si possa lavorare anche oltre l'età pensionabile, è il concetto stesso.

Per quel che riguarda l'Italia sono molto interessanti le evidenze contenute nel recente rapporto Censis-Cida sul ceto medio. Uno degli esiti maggiori del benessere collettivo, si sottolinea, consiste nell'incremento progressivo della speranza di vita che ha consentito alle persone di conquistare via via nuovi anni. È evidente che a contare siano soprattutto gli anni di vita in buona salute e in autonomia e, comunque, sotto questo profilo le persone beneficiano nella nostra epoca di opportunità sconosciute solo qualche generazione fa. Di fatto è cambiata, sia pure lentamente, anche la percezione sociale della vecchiaia, a cominciare dall'accesso ad essa: non più sempre e comunque legata all'età anagrafica fissata come regola sociale, quanto piuttosto, legata a condizioni soggettive di vita. Per gli italiani si diventa vecchi quando si perde autonomia, vale a dire quando si finisce per essere dipendenti dagli altri anche nell'esercizio delle quotidiane ordinarie attività.

La longevità si è allungata grazie agli anni di vita conquistati, e spesso e volentieri il pensionamento apre una fase nuova di vita in cui gli anziani sono protagonisti di reti relazionali e sociali e, in alcuni casi, di nuove esperienze professionali. Nella percezione

collettiva, ormai, la longevità e la vecchiaia sono processi diversi. L'autonomia individuale deve essere valorizzata, consentendo a chi, pur pensionato, volesse lavorare di poterlo fare senza subire di penalizzazioni disincentivanti. Un diverso regime nel rapporto tra pensioni ed eventuali redditi da lavoro avrebbe anche un altro valore, nel senso che incentiverebbe persone con età elevata a lavorare, senza dover ricorrere reiteratamente nel tempo al metodo coercitivo del progressivo rialzo dell'età pensionabile. In definitiva, si può dire che è maggioranza tra gli italiani, in particolare in quelli che si sentono di ceto medio, l'idea di abolire il divieto di cumulo fra redditi e pensioni di qualsiasi tipo, andando oltre l'attuale normativa. Sarebbe un modo efficace per ampliare le opportunità di crescita retributiva, si sottolinea. Il 55,3% degli italiani ritiene che ciascun individuo debba beneficiare della libertà di andare in pensione all'età che preferisce, senza penalità o premi per costringerlo a lasciare o a restare al lavoro. In pratica, prevale una visione sociale centrata sulla porosità nella fase longeva tra lavoro e pensionamento con anche la riconosciuta possibilità di cumulo tra redditi da lavoro e da pensione.

Per quel che riguarda le regole previdenziali in senso più concreto va ricordato come nello schema di funzionamento di quota 103, che ha natura sperimentale fino a fine dicembre 2024, si prevede la possibilità di rinviare il pensionamento in modo incentivato. I lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti minimi per accedere a tale canale di pensionamento (62 anni di età e 41 anni di contributi) possono infatti rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico relativi all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima. A seguito dell'esercizio di tale facoltà viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro del-

la quota a carico del lavoratore a partire dalla prima decorrenza utile per il trattamento di pensione anticipata flessibile (va ricordato come la contribuzione obbligatoria dei dipendenti è pari al 33% della retribuzione, di cui 23,81% a carico del datore di lavoro e 9,19% a carico del lavoratore, ed è questo 9,19% che viene versato in busta paga). Altri temi di riflessione in corso sono quelli del part time previdenziale e della staffetta generazionale.

Quale è poi il legame tra invecchiamento attivo e previdenza complementare? L'aderente a un fondo pensione può continuare a versare i contributi anche dopo il raggiungimento dell'età pensionabile a condizione che possa far valere, al compimento dell'età prevista per il pensionamento, almeno un anno di contribuzione a favore della previdenza complementare. I contributi continuano ad avere validità di versamenti di previdenza complementare e, come tali, sono ammessi a fruire delle agevolazioni fiscali previste per tali forme di finanziamento. Sono cioè deducibili entro il limite annuo dei 5.164,57 euro. Si riconosce all'aderente la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni del fondo pensione. Altro aspetto importante è poi che il pensionato di anzianità può iscriversi alla previdenza complementare a condizione che l'iscrizione avvenga almeno un anno prima del compimento dell'età pensionabile per il trattamento di vecchiaia.

Infine, non essendoci nella normativa previdenziale un divieto di cumulo o un'espressa incompatibilità con il godimento di trattamenti pensionistici diversi dalla pensione di vecchiaia la Rita (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata) può essere erogata anche se il beneficiario percepisce, al momento dell'istanza o nel corso di erogazione della Rita, pensioni anticipate o di anzianità nei cinque anni che mancano all'età per la pensione di vecchiaia, con erogazione fino all'età utile per la pensione. (riproduzione riservata)