

LA NEWSLETTER DI PREVINDAPI.

Prosegue la predisposizione periodica della NEWSLETTER di PREVINDAPI, nella quale si approfondiscono tematiche inerenti la Previdenza, il Welfare in generale e la Formazione, i servizi offerti dalle Parti Istitutive del Fondo e degli altri Enti della Bilateralità, l'operatività del Fondo, le verità sui falsi miti che spingono ancora molti lavoratori a non beneficiare dei vantaggi ottenibili dall'iscrizione alla Previdenza Complementare.

IL RISULTATO OTTENUTO DA PREVINDAPI NEL 2018.

Il rendimento del 2018 di PREVINDAPI è stato il 2,9%, rispetto al rendimento del TFR che è stato del + 1,86%. Il risultato è particolarmente positivo, come può trasparire anche dal recente articolo di MF-Milano Finanza dal titolo "Fondi pensione complementare, chi ha battuto il TFR. Questa volta ha vinto il TFR", in cui **si segnala come nell'anno 2018 i rendimenti ottenuti dai fondi complementari siano sostanzialmente tutti negativi** (sia per i Fondi Aperti che presentano un valore medio - 3,7%, che per i Fondi Negoziati con un valore medio, dei vari comparti presenti nelle loro offerte, di - 2,46%), anche nei loro comparti cosiddetti "garantiti", a causa dell'andamento pessimo del mercato finanziario, soprattutto azionario.

L'articolo evidenzia comunque che la scelta di iscriversi alla previdenza complementare è ampiamente positiva per i lavoratori, dato che dal 2008 ad oggi i Fondi pensione vantano un rendimento annuo medio superiore al TFR: i Fondi Negoziati (FPN) e i Fondi Aperti (FPA) hanno ottenuto infatti rispettivamente un + 3,1% e un + 2,8%, rispetto al + 2,1% del TFR. PREVINDAPI in quest' analisi si pone in una posizione di eccellenza per i propri iscritti: oltre il rendimento del 2018 ampiamente positivo, + 2,9%, già segnalato, **anche su base decennale il rendimento medio annuo ottenuto dal Fondo è stato del + 3,6%** (si ricorda che a questi valori occorre inoltre aggiungere il significativo rendimento "virtuale" derivante dal versamento dei contributi aziendali, che se non si fosse iscritti alla previdenza complementare l'azienda non darebbe al lavoratore).

Per maggiori dettagli si veda la Nota di commento presente sul sito del Fondo.

I PROVVEDIMENTI DI FINE ANNO

La Legge di Bilancio 2019 (Legge 30 dicembre 2018, n. 145 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021), ha tra le altre adottato alcune disposizioni con interesse nell'ambito della Previdenza, di cui i più rilevanti sono:

1) **la definizione dei limiti di applicazione Perequazione Automatica rispetto al valore della pensione**, riconoscendo il 100% della rivalutazione solo ai trattamenti pensionistici complessivamente fino a 3 volte il trattamento minimo dell'INPS - ovvero pari a € 1.521 - e poi con percentuali in misura ridotta al crescere del valore della pensione. In particolare la perequazione sarà riconosciuta nella misura del:

- 97% i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a 4 volte il trattamento minimo INPS,
- 77% per quelli superiori a 4 volte e pari o inferiori a 5 volte il trattamento minimo INPS,
- 52% per quelli superiori a 5 volte e pari o inferiori a 6 volte il trattamento minimo INPS,

- 47% per quelli superiori a 6 volte e pari o inferiori a 8 volte il trattamento minimo INPS,
- 45% per quelli superiori a 8 volte e pari o inferiori a 9 volte il trattamento minimo INPS, e infine
- 40% per quelli superiori a 9 volte il trattamento minimo INPS.

E' comunque sempre previsto un meccanismo di salvaguardia finalizzato a far sì che, in ogni caso, le pensioni superiori a un certo limite, a seguito di applicazione delle suddette percentuali d'indicizzazione, non risultino inferiori al predetto limite incrementato della quota di rivalutazione automatica prevista **dalla singola disposizione; Articolo 1, comma 260; 2) la riduzione transitoria per il prossimo quinquennio (ovvero dal 1° gennaio 2019 e fino al 2023) della misura dei trattamenti pensionistici d'importo elevato** (ovvero superiori a € 100.000 lordi) in funzione del crescere delle fasce di valore della pensione.

Per maggiori dettagli si veda la Nota di commento presente sul sito del Fondo.

Il Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019 (D.L. 4/2019) dal titolo "Misure urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (con decorrenza 29/1/2019), e oltre al reddito e pensione di cittadinanza e all'anticipazione dei requisiti per andare in pensione (cd Pensione Quota 100), contiene anche altre importanti misure sulle pensioni fra le quali il prolungamento dell'Opzione Donna, l'APE Sociale 2019, l'abrogazione dell'aumento dell'età pensionabile legata alla speranza di vita per i lavoratori precoci, l'introduzione della cd Pace Contributiva e altri provvedimenti legati all'INPS.

Il provvedimento adesso dovrà essere convertito in Legge entro 60 giorni da Camera e Senato e in tale fase il Parlamento potrebbe apportare delle modifiche al testo (ad esempio è paventato un innalzamento a cinquant'anni dell'attuale limite per il riscatto contributivo agevolato di anni di non versamento o degli anni di studio universitario).

Per maggiori dettagli si veda la Nota di commento presente sul sito del Fondo.

LA PENSIONE COMPLEMENTARE: I PREGIUDIZI DA VINCERE PER CREARSI LE BASI PER UN FUTURO MENO INCERTO (OVVERO I FALSI MITI DA SFATARE).

In questo numero commentiamo il quarto pregiudizio più frequentemente portato come giustificazione per non iscriversi alla previdenza complementare (dovuto purtroppo alla scarsa conoscenza delle caratteristiche proprie della stessa) è:

- **«La pensione è così lontana che me ne preoccupero quando sarà il momento di andarci».**

Sbagliato: Si stima che la partecipazione per l'intera vita lavorativa (oggi prevista in oltre 42 anni, ma destinata a crescere nel tempo) a un **Fondo Pensione Integrativo possa contribuire ad integrare la pensione pubblica per un ammontare compreso tra il 10-15%** (in caso di una contribuzione dell'1% della RAL), e addirittura fino a oltre il 30% (con contributi annui pari al 4% della RAL, come nel caso dei Dirigenti) incluso ovviamente il valore del TFR.

Per una categoria come quella dei Dirigenti, per la quale si stima riceverà una pensione mensile prossima al 40-50% della propria ultima retribuzione, sono integrazioni di non poco conto.

Inoltre vale la pena di riflettere sul fatto che COVIP segnala che posticipare, rispetto all'inizio della vita lavorativa, di 5 anni l'iscrizione ad un fondo pensione complementare significa rinunciare al 15% del montante lordo ottenibile al termine della carriera lavorativa. **Ritardarlo di vent'anni significa perderne oltre il 50%.**

RUBRICA – PREVINDAPI RISPONDE.

Quali sono gli obiettivi che PREVINDAPI si propone di realizzare nella gestione assicurativa finanziaria, e quali strumenti utilizza per accertarsi che tali obiettivi siano raggiunti?

PREVINDAPI ha lo scopo di consentire agli aderenti (costituiti principalmente da Dirigenti e Quadri Superiori delle PMI) di disporre, all'atto del pensionamento, di **prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio, e in particolare di consentire un recupero del gap previdenziale derivante dalle riforme susseguites nel tempo.**

A tale fine il Fondo provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare.

PREVINDAPI per raggiungere il proprio obiettivo ha definito fin dalla costituzione la propria strategia d'investimento, definendo la propria Asset Allocation Strategica, nel rispetto della legge e dei relativi limiti agli investimenti, che è orientata ai criteri generali di sana e prudente gestione, al fine di perseguire gli obiettivi di controllo degli investimenti, riduzione dei rischi e contenimento dei costi. Tale strategia, come illustrato nel Documento sulla Politica degli Investimenti – DPI, è attuata mediante un mono comparto assicurativo, per il tramite di convenzione con primarie Compagnie di assicurazione.

Periodicamente, nel rispetto delle previsioni normative, il Fondo provvede ad aggiornare il DPI, verificando che sulla base della struttura dell'intera popolazione degli aderenti, l'offerta delle prestazioni sia ancora aderente ai bisogni previdenziali degli stessi. In tale ottica a fine 2018 il Fondo ha effettuato tale aggiornamento.

L'analisi degli aderenti attivi ha permesso di individuare le caratteristiche principali degli aderenti a PREVINDAPI al fine di costruire dei profili sintetici rappresentativi della popolazione stessa.

Al fine di rappresentare correttamente le casistiche dirigenziali (incluso i Quadri Superiori) più frequenti e significative sono state selezionate le seguenti classi di età degli iscritti: fino a 45 anni, da 45 a 50 anni, da 51 a 55 anni, da 56 a 60 anni e oltre 60 anni, **analizzando 20 figure “tipo”, 17 maschili (di cui 1 Quadro Superiore) e 3 femminili. Inoltre si è fatto riferimento alle cinque macro classi di età in cui è stato suddiviso il collettivo, distinguendo anche per fascia di età, tra iscritti alla previdenza complementare prima del 2007 e post 2006, a seconda della rappresentazione.**

Le caratteristiche di ogni singola figura “tipo” corrispondono a quelle medie delle coorti demografiche da cui sono estratte:

- ad ogni età scelta è stata associata un'anzianità d'iscrizione al Fondo sulla base dell'analisi statistica per classi di età e classi di anzianità, tenuto anche conto del valore modale delle distribuzioni legato alla data di costituzione del Fondo, avvenuta nel 1990, nonché alla specifica normativa che ha interessato i Fondi pensione nel tempo (D.lgs. n.194 del 1993 che ha introdotto la disciplina delle forme pensionistiche complementari e D.lgs. n 252/2005 che ha previsto il conferimento tacito del TFR dal primo semestre del 2007); nella definizione dei vari profili si è pertanto adeguatamente distinto tra i cosiddetti vecchi iscritti (ovvero coloro che avevano già un'iscrizione alla previdenza ante 1993 o si sono iscritti prima del 2007, ai quali è consentito il versamento del TFR in misura del 3% - 4%) e iscritti post 2006 (con versamento intero del TFR).

- nell'ambito degli aderenti attivi in PREVINDAPI le donne rappresentano circa un decimo della popolazione (peraltro analoga anche tra i dormienti), con distribuzione percentuale per età, anzianità e retribuzione mediamente

diversa dagli uomini: si è comunque ritenuto opportuno tenere distinti i profili, in modo da fornire un'analisi puntuale anche a tale categoria;

- le curve di carriera utilizzate sono state stimate in base alle caratteristiche degli aderenti e distinte in base al sesso e al livello di carriera professionale (alto o basso).

Nell'analisi volta all'individuazione dell'obiettivo di rendimento sono stati considerati esclusivamente profili “standard”, ovvero facenti riferimento a individui “virtuosi” con le seguenti caratteristiche:

- versamento del TFR per un'aliquota pari al 3% - 4%;

- versamento del 100% del TFR;

- aliquota a carico del lavoratore: 4% (3% nel caso dei Quadri Superiori);

- aliquota a carico azienda: 4,5% (3,5% nel caso dei Quadri Superiori);

- assenza di anticipazioni durante il periodo contributivo.

Per quanto concerne la pensione complementare, essa è stata calcolata mediante l'accumulo delle risorse capitalizzate applicando i rendimenti attesi stimati nell'ambito delle valutazioni indicate dalle compagnie assicurative, ossia il 2,71% annuo netto.

Per mantenere una valutazione espressa in termini costanti (al netto, quindi del tasso d'inflazione, posto uguale all'1,50% annuo) i valori sono stati pertanto riportati in termini reali (1,19%).

Per quanto attiene le ulteriori grandezze che operano nel modello di simulazione applicato ai casi tipo, si è ipotizzato che la dinamica retributiva media degli appartenenti al collettivo degli iscritti si collochi ad un tasso annuo dell'1,00% (sia per i maschi sia per le femmine) che ingloba sia gli effetti di crescita dovuta a passaggi di categoria/livello, sia quelli derivanti dai rinnovi contrattuali.

Inoltre, per finalità prudenziali, si è ipotizzata una dinamica del PIL reale nulla al fine di escludere effetti distorsivi legati all'accumulo del primo pilastro in regime contributivo. Di conseguenza, il valore atteso della media mobile quinquennale del PIL nominale è stato posto uguale al tasso d'inflazione ipotizzato.

Per i 20 soggetti “tipo”, identificati come rappresentativi della collettività degli aderenti, è stato calcolato il tasso di sostituzione, che rappresenta il rapporto fra l'ammontare della rendita percepita (dal regime obbligatorio o da quello complementare) e la media delle retribuzioni teoricamente spettanti nei cinque anni antecedenti il pensionamento.

E' poi stata determinata la “scopertura”, ovvero la differenza tra la rendita di primo pilastro spettante in base alle norme vigenti e quella calcolata sulla base delle regole previdenti: in pratica, la nuova pensione calcolata sulla base dell'articolazione dei diversi sistemi stratificatisi nel tempo è stata posta a confronto con quella derivante dall'applicazione del solo sistema retributivo.

Per ogni caso esaminato è stato definito il tasso di sostituzione, la scopertura sul primo pilastro e gli effetti stimati derivanti dalla partecipazione al Fondo.

In tutti i casi considerati si assiste ad un risultato compensativo fornito dall'accumulo nel Fondo pensione ampiamente idoneo a consentire un recupero del gap previdenziale derivante dalle riforme susseguites nel tempo.

Ciò consente di affermare che l'impostazione della gestione adottata dal Fondo Pensione e tradotta nelle politiche d'investimento di seguito riportate, risulta conforme alle esigenze previdenziali dei propri iscritti.

Deve essere comunque ricordato che eventuali variazioni nella continuità di versamenti contributivi ovvero in utilizzi anticipati del montante accumulato (per anticipazioni, riscatti anticipati, erogazione della RITA, ecc.) potrebbero modificare in modo anche sostanziale le risultanze sopra illustrate.