

Attualità

Pianificazione previdenziale. Dopo l'accordo sul Welfare

Pochi 30enni di oggi in pensione con il 60% - *L'effetto dei nuovi coefficienti di trasformazione*

Ce la faranno i nostri eroi ad andare in pensione con almeno il 60% dell'ultimo stipendio? Questa è ciò che aveva garantito l'Esecutivo con il protocollo del Welfare siglato la scorsa settimana. Una "garanzia" non prevista dal sistema a contribuzione definita, introdotto in Italia dalla riforma Dini del '95; sistema che definisce l'assegno pensionistico calcolando la somma degli accantonamenti del lavoratore, rivalutati in base alla crescita media del Pil negli ultimi cinque anni, trasformate in rendita attraverso coefficienti che lo stesso protocollo ha definito, Il testo dell'accordo, che rivede quello del 23 luglio scorso, impegna l'esecutivo a «proporre politiche attive che possano favorire il raggiungimento di un tasso di sostituzione al netto della fiscalità non inferiore al 60%, con riferimento alla aliquota prevista per i lavoratori dipendenti». E sul ciglio del travagliato cammino della maggioranza di Governo, attendono di essere definite le modalità di queste politiche, una volta convertito in legge il provvedimento. - Molti i punti ancora da definire: in caso di mancato raggiungimento della fatidica soglia del 60% sarà lo Stato a coprire la differenza? E come finanzierà l'eventuale extraesborso, se non aumentando l'imposizione fiscale? E inoltre: il testo parla di un tasso di sostituzione del 60% al netto della fiscalità, ma solo in riferimento all'aliquota fiscale. Che è uguale per lavoratori e pensionati, anche se ovviamente incide su basi di calcolo differenti per i secondi rispetto ai primi. Ciò premesso e rinviando a futuri chiarimenti abbiamo realizzato insieme a Progetica alcune simulazioni per capire quale potrà essere il tasso di sostituzione per i trentenni, dipendenti o autonomi, con 35 o 40 anni di carriera lavorativa, il cui stipendio cresca con tassi diversi. I risultati non sono confortanti: come è evidente dalle tabella qui di fianco, solo in alcuni casi un giovane può ambire a raggiungere questo obiettivo. Un risultato che diventa più agevole, ovviamente, all'innalzarsi dell'età dell'individuo, anche se in misura non straordinaria: se al posto di un 30enne prendiamo in esame un 35enne (dipendente maschio, 35 annidi anzianità lavorativa Pil reale cioè al netto dell'inflazione del 1,5%, 1% crescita annua del reddito), la copertura sale dello 0,5% e dell'1,1% per un quarantenne. Meglio (relativamente) va a una donna, autonoma, che lavora 35 anni con un Pil reale dell'1,5% e un incremento annuo. del reddito dell'1%: dal 33,2% al 38,7%. Percentuali più tonde, se un quarantenne oggi si ritira dopo 40 anni (+1,7% nel primo caso, fino al 74,1% dell'ultimo stipendio e del 10,4 in più nel secondo, fino al 48,8%). Il tasso di copertura sarà maggiore per età oggi superiori, la cui posizione previdenziale è mista, cioè in parte retributiva; un fattore che impatta più di quanto può fare lo stesso numero di anni maturati nel sistema contributivo. Al di là di questi risultati è importante rilevare che queste stime presentano una escursione rilevante, a seconda delle condizioni del Pil della crescita della retribuzione del lavoratore: una carriera in costante ascesa comporta evidentemente una riduzione maggiore anche di 13 punti percentuali rispetto a un lavoratore pari grado, che ha lavorato costantemente ad alti livelli. Da segnalare che la presente elaborazione mette percentualmente in relazione i valori al lordo della fiscalità individuale sia dell'ultimo reddito del dipendente, o sia del suo primo assegno pensionistico; escludendo cioè le detrazioni fiscali la cui incidenza non è però tale da modificare più di tanto l'ordine delle proporzioni. Ma in definitiva per i trentenni, l'asticella del 60% diventa un miraggio; soprattutto per le donne e per i lavoratori autonomi. Soggetti per i quali il ricorso a un secondo pilastro previdenziale diventa indispensabile; tanto da trasformarne, anche lessicalmente, la funzione da integrativa. ossia qualcosa che va ad arrotondare, a complementare, cioè che si aggiunge per il raggiungimento degli stessi fini. **Marco lo Conte**

Tassi di sostituzione attesi della previdenza pubblica

LE PROSPETTIVE PER I DIPENDENTI....

Pil reale	Crescita reddito	Tasso di sostituzione
In percentuale	in percentuale	in percentuale

Maschio Dipendente – 35 anni di contributi

1,5	1,0	62,9
1,5	2,0	53,2
1,5	1,0	45,5

Femmina Dipendente – 35 anni di contributi

1,5	1,0	54,8
1,5	2,0	46,4
0,5	2,0	39,9

Maschio Dipendente – 40 anni di contributi

1,5	1,0	72,6
1,5	2,0	59,9
0,5	2,0	50,4

Femmina Dipendente – 40 anni di contributi

1,5	1,0	63,4
1,5	2,0	52,3
0,5	2,0	44,4

E QUELLE PER GLI AUTONOMI

Maschio autonomo – 35 anni di contributi

1,5	1,0	38,1
1,5	2,0	32,3
0,5	2,0	27,6

Femmina autonoma – 35 anni di contributi

1,5	1,0	33,2
1,5	2,0	28,1
0,5	2,0	27,6

Maschio autonomo – 40 anni di contributi

1,5	1,0	44,0
1,5	2,0	36,3
0,5	2,0	30,05

Femmina autonoma – 40 anni di contributi

1,5	1,0	38,4
1,5	2,0	31,7
0,5	2,0	26,9

IN OLANDA

Al lavoro dopo i 65

Oltre la metà dei lavoratori olandesi si dice pronto a continuare a lavorare oltre i 65 anni, età in cui i sud4iti della Regina Beatrice vanno in pensione. È quanta emerge da un sondaggio realizzato tra 1.200 cittadini dei Paesi Bassi dall'istituto di ricerca previdenziale Netspar. Lo studio evidenzia come una gran parte dei lavoratori si dice disposto a continuare a lavorare oltre l'età canonica della pensione, soprattutto se incentivati da una riduzione progressiva dell'orario di lavoro. secondo gli analisti di Netspar il part-time ideale per il lavoratore olandese, dovrebbe iniziare a 63 anni e proseguire fino a 67 anni. Un'opportunità che il dipendente intende cogliere, ma a precise condizioni: in particolare se potesse venire snellita” almeno una parte della tassazione gravante sui loro redditi. Tutto sta a convincere i datori di lavoro, sostiene Arthur Van Soest, ricercatore di Netspar. Le loro opinioni divergono in maniera rilevante tra aziende private e quelle pubbliche o solo in parte pubbliche: che secondo O gli analisti sarebbero le più disponibili ad accettare una riduzione progressiva dell'orario di lavoro dei propri dipendenti, in prossimità dell'età della quiescenza.

oooOOOooo

Upa, è scontro sulla delocalizzazione da Cologno Monzese a Bucarest

Nicola Borzi

Le divisioni di servizi centrali sono in prima linea nelle integrazioni. UniCredit Processes and Administration (Upa), la società che gestisce i servizi di contabilità, amministrazione, incassi e pagamenti, tesoreria e processi del gruppo su 10 sedi (Trieste, Treviso, Trento, Verona, Milano, Torino, Bologna, Modena, Perugia e con circa 1.800 dipendenti, dei quali oltre 500 a Cologno Monzese, temeva sin dall'estate (integrazione con Capitalia Informatica — 950 dipendenti tra Roma, Palermo, Potenza, Reggio Emilia e Brescia - come scriveva «Plus24» del 28 luglio. Ora la situazione si è deteriorata. Lo testimoniano due volantini unitari delle otto sigle sindacali di Upa (DirCredito, Fibi Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgl, Silcea, Ugl e Uilca). Il 9 ottobre una nota spiegava che «la situazione è diventata insostenibile oggi ancora prima che Upa apra i nuovi poli a seguito della fusione con Capitalia, a Cologno ci sono già 150 lavoratori ai quali verrà a breve, tolto il lavoro, ma ai quali nulla è stato detto sulle prospettive di riconversione. Verrà trasferita a *Capitalia Informatica* anche l'attività straordinaria delle verifiche garanzie del polo di Perugia. Il 19 ottobre secondo un volantino unitario "Lavoratori solo un dettaglio" ha stigmatizzato il fatto che "le attività di trade finance correspondent banking e incassi elettronici di portafoglio verranno trasferite al polo di Bucarest di **Upa Romania**, mentre le attività di indagini penali e accertamenti fiscali verranno trasferite al polo di Roma di Capitalia Informatica per circa 150 lavoratori. I tempi indicati sono compresi tra fine anno 2007 e primavera 2008. Abbiamo fortemente contestato tale impostazione aziendale». È vero che i dipendenti in eccesso in Upa dovrebbero essere riconvertiti nelle aziende retail del gruppo UniCredit (UC Banca, Banca per la Casa e Clarima). Ma le tensioni sindacali potrebbero, come in altri casi di recenti aggregazioni, influire sul processo

Nicola.borzi@ilsole24ore.com

oooOOooo