

A portrait of Stefano Cuzzilla, a man with short grey hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and blue tie. He is resting his chin on his hand in a thoughtful pose. The background is dark and slightly blurred.

INTERVISTA AL PRESIDENTE
Stefano Cuzzilla

Presidente Cuzzilla, lei è reduce da un incontro di quasi due ore con il suo omologo in Confindustria, Vincenzo Boccia. Ci può dire di cosa avete discusso?

La relazione con Boccia sta diventando solida e molto fruttuosa. Devo ammettere che in questo momento di incertezza politica sentiamo entrambi la responsabilità di unire le forze per mandare avanti il Paese. Vediamo concreto il rischio di stallo: è sempre più complicato trasformare il dialogo istituzionale in un programma di azioni per la crescita economica. Anche l'Europa sta vivendo un momento di fragilità e non è d'aiuto. L'obiettivo è tornare a crescere perché, rispetto a quanto stanno facendo i nostri partner europei, un Pil che sfiora il +1% non è assolutamente sufficiente. Per questo, abbiamo deciso di valorizzare il ruolo dei nostri manager e di attivarci sui territori, che sono una ricchezza da sostenere insieme.

Quindi, si sta aprendo una nuova fase per la bilateralità?

Finora il sistema bilaterale si è retto sul sacrificio di imprenditori e di manager. Questo è il momento di capitalizzare quel sacrificio. Non credo che possiamo più interpretare il sistema di relazioni industriali alla vecchia maniera, come il tavolo della concertazione. Piuttosto, come soggetti protagonisti del cambiamento, abbiamo condiviso con Confindustria un piano di azione sul biennio 2017-2018 che ci impegnerà sia a livello pubblico sia coinvolgendo i nostri rappresentanti negli Enti di welfare complementare. La bilateralità sarà il principale vettore propulsivo ma non mancheranno iniziative che personalmente io e Boccia porteremo avanti per incidere sulle scelte di politica nazionale che hanno ricadute sul mondo produttivo.

Industria 4.0 è uno dei temi su cui le vostre Organizzazioni stanno intervenendo. Ci sono punti di convergenza sul progetto?

Industria 4.0 è il principale campo d'azione. Capiamo che c'è l'attenzione dei policy makers e, onestamente, dobbiamo approfittarne. La sfida è abbattere la convinzione fra gli operatori economici che si tratti solo di un fenomeno tecnologico, per addetti ai lavori. Con Confindustria intendiamo rivolgerci anche quelle parti del Paese che non hanno la consapevolezza piena di quanto può accadere, di come le imprese che rimangono statiche possano essere travolte. Per questo abbiamo lanciato una massiccia iniziativa di informazione e di formazione su tutte le principali competenze manageriali che serviranno. Le risorse manageriali sono la chiave di volta per il successo di questa trasformazione digitale.

Anche con Confapi la relazione appare più stretta. Che valore dobbiamo attribuire al nuovo CCNL che avete firmato?

Voglio premettere che Confapi rappresenta il cuore della nostra industria. In Italia abbiamo quasi 4 milioni di micro imprese, vale a dire quelle con meno di 10 dipendenti, che rischiano di non superare la rivoluzione digitale. Ma c'è anche molto potenziale: dai dati Istat sul 2016 emerge che le micro imprese guidate da giovani imprenditori sono state capaci di creare il 30% di posizioni lavorative in più rispetto agli imprenditori anziani. L'idea condivisa con il Presidente Casasco è quella di immettere managerialità nelle piccole e medie imprese, aiutarle a crescere dimensionalmente e a essere competitive sul mercato internazionale. Il nuovo contratto parte con questa intenzione e introduce il giusto mix di tutele e flessibilità.

C'è anche molto welfare in questo nuovo contratto. Lei ritiene possa costituire la soluzione alle debolezze di quello pubblico?

Il welfare integrativo, a partire dalla previdenza complementare, può svolgere un ruolo importante, ma deve essere incentivato e sostenuto da una normativa valorizzante. Finora molto è lasciato all'iniziativa contrattuale che, per quanto lungimirante, non ha raggiunto una massa critica sufficiente a costituire una risposta di sistema.

Nella contrattazione con Confapi abbiamo appena introdotto un nuovo Fondo che abbiamo chiamato "PMI WelfareManager" e che è destinato a supportare le politiche attive del lavoro. Le carriere oggi sono sempre più discontinue e noi sentiamo il dovere di rafforzare competenze, occupazione e reddito dei nostri colleghi nel momento del bisogno.

In questo mercato del lavoro, poi, si entra sempre più tardi. Quale sarà l'impatto sul nostro sistema previdenziale e cosa bisogna fare per metterlo al sicuro?

La verità è che il mercato del lavoro non sostiene da solo le uscite previdenziali. Nel nostro Paese ci sono quasi 1,4 soggetti attivi per ogni pensionato. Ma attenzione: non è vero che la spesa previdenziale è fuori controllo. Federmanager sta conducendo una battaglia culturale per separare assistenza da previdenza: questo non solo per una ragione contabile, ma per una ragione di equità sociale. Il peso del welfare è tutto sulle spalle dei soliti noti. Chi percepisce una retribuzione superiore ai 55.000 euro annui paga, da solo, un terzo delle imposte. Di contro, a guardare le dichiarazioni Irpef, quasi la metà degli italiani risulta privo di reddito. Capiamo che a queste storture dobbiamo reagire con una decisa lotta all'evasione da un lato e, dall'altro, con un rilancio della previdenza complementare, agevolandone l'accesso da parte delle giovani generazioni.



Un contratto che si rinnova prima della sua naturale scadenza è già una notizia. Ma è soprattutto lo specchio di un sistema di relazioni industriali sano, costruito su un solido rapporto di partnership tra Federmanager e Confapi. Al di là delle relazioni ormai fluide tra i Vertici delle Organizzazioni, questo rapporto è efficacemente alimentato dai nostri Osservatori permanenti sui temi dell'impresa, del welfare e del contratto collettivo.

Dall'analisi delle problematiche all'individuazione delle opportunità, abbiamo approfondito una serie di argomenti durante la vigenza del contratto e, giocando d'anticipo, siamo giunti alla redazione di un documento condiviso con contenuti innovativi.

"Un rinnovo equilibrato che punta a una maggiore presenza di manager nelle pmi"

Non essendo maturi i tempi per introdurre incrementi di natura economica, soprattutto in questo segmento di imprese, le risorse disponibili sono state prevalentemente destinate al rafforzamento degli strumenti e delle tutele del welfare contrattuale.

Uno dei punti maggiormente qualificanti del rinnovo, i cui contenuti condivisi il 16 novembre sono stati formalmente sottoscritti il 12 gennaio, è rappresentato dalla **costituzione del Fondo Pmi WelfareManager**, iniziativa bilaterale innovativa destinata in primo luogo a favorire il reinserimento nel mondo del lavoro di dirigenti e quadri superiori attraverso gli strumenti della formazione e delle politiche attive e, successivamente, in caso di periodo prolungato di disoccupazione, a erogare prestazioni di sostegno al reddito.

L'interesse di Federmanager e Confapi è soprattutto quello di non disperdere le professionalità che sono a portata di mano ma che faticano a essere inserite nel mondo delle Pmi. In questo senso, con la prospettiva di una selezione "darwiniana" connessa allo sviluppo di Industry 4.0, innovazione e competenze costituiranno i principali fattori abilitanti che faranno la differenza.

Con l'obiettivo di migliorare gli strumenti di politiche attive, abbiamo importato lo strumento, nato in casa Federmanager, della certificazione delle competenze di alcune figure manageriali utili alle Pmi, come ad esempio il temporary manager, il manager per l'internazionalizzazione, l'export manager e quello per le reti d'impresa nonché, da ultimo, l'innovation manager.

Per dare maggiore peso al ruolo della previdenza complementare **abbiamo introdotto, a carico dell'azienda, un contributo al Previdapi pari allo 0.5% che deve essere obbligatoriamente versato, a prescindere dall'adesione volontaria del dirigente.** Questo ci consentirà anche di conoscere e intercettare la platea dei potenziali iscritti, per illustrare loro l'importanza di aderire alla previdenza complementare, viste soprattutto le prospettive future della previdenza pubblica.

Con l'intento di allineare la normativa tra i diversi contratti collettivi in essere, **sono state apportate alcune modifiche alle norme relative alla risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente** rivedendo le curve del preavviso e dell'indennità supplementare in base all'anzianità di servizio in azienda, compreso il periodo in categoria diversa da quella dirigenziale. Per i dirigenti è stata confermata la **clausola di riconoscimento automatico di un importo indennitario** che si aggiunge al preavviso in caso di licenziamento per motivi oggettivi (salvo specifiche motivazioni) e che cresce proporzionalmente all'aumentare dell'anzianità di servizio, da applicarsi nei casi previsti.

Inoltre, poiché nelle piccole aziende spesso ci sono figure che svolgono un ruolo manageriale ma che da un punto di vista contrattuale sono "confuse" con gli altri lavoratori, nel nuovo contratto abbiamo conferito un riconoscimento al ruolo del **quadro superiore**.

Abbiamo previsto anche delle formule molto flessibili per l'ingresso del manager in azienda con costi molto competitivi nel periodo iniziale.

Ma la novità sui cui stiamo da tempo lavorando e che ci auguriamo si concluda nelle prossime settimane è **l'introduzione di una sezione dedicata ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, vale a dire ai consulenti di elevata professionalità che operano in queste piccole aziende, puntando su alcuni asset specifici dedicati alla persona: formazione, previdenza e assistenza sanitaria integrativa.

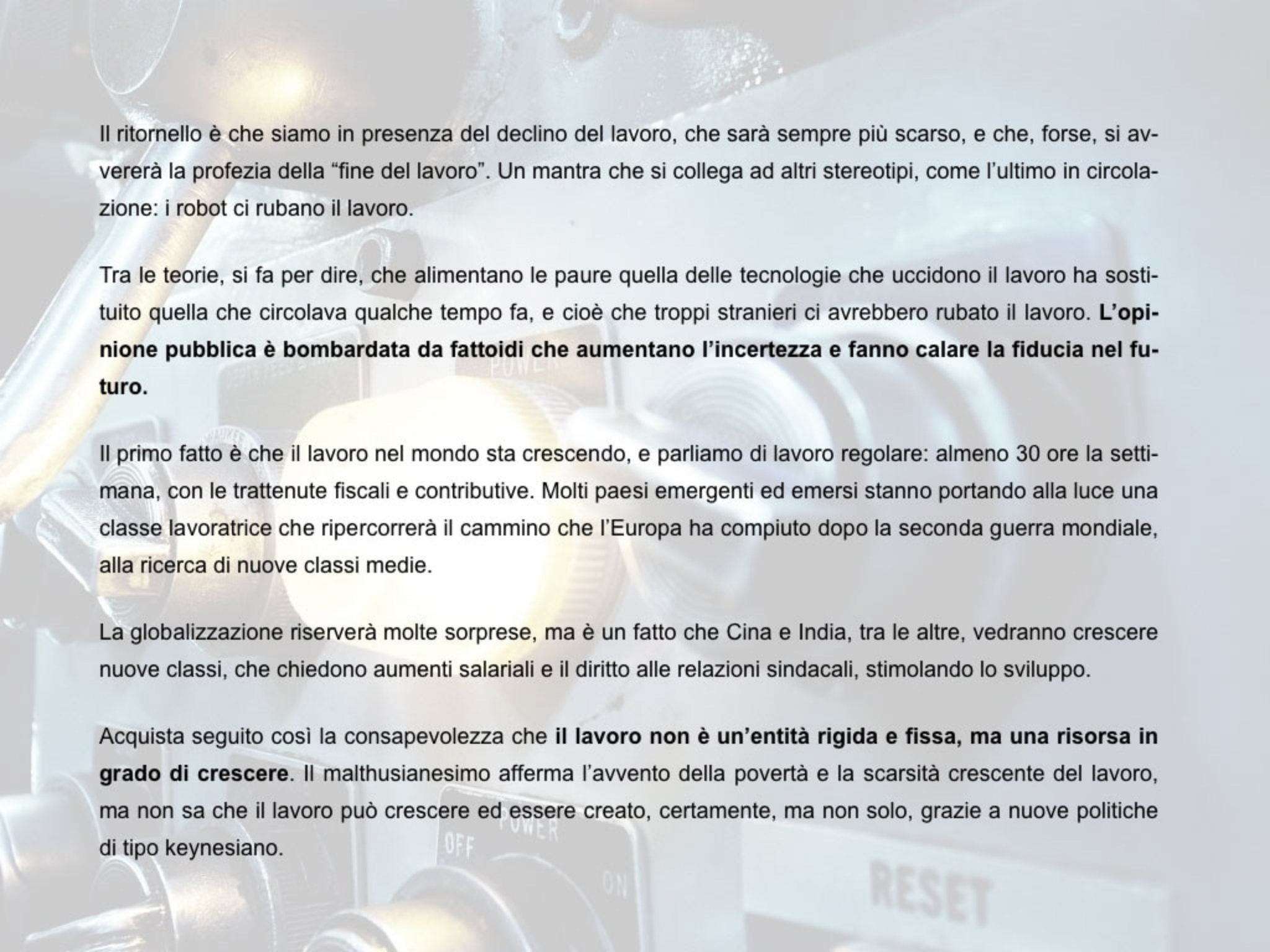
Questo CCNL si presenta così a misura dei manager di quelle imprese che non hanno le risorse economiche o la cultura per inserire un dirigente strutturato esterno alla cerchia familiare, ma hanno però un reale bisogno di affidarsi a competenze e professionalità qualificate.

La situazione delle piccole imprese, ma non solo, si presenta ancora difficile e complessa: potersi avvalere di una disciplina contrattuale utile a sostenere un percorso virtuoso e dinamico di crescita significa aumentare le chance di farsi più produttive e più competitive, che è l'unico obiettivo da porsi in un mercato così dinamico e globalizzato.

In primo piano



Il lavoro di creare lavoro
Walter Passerini



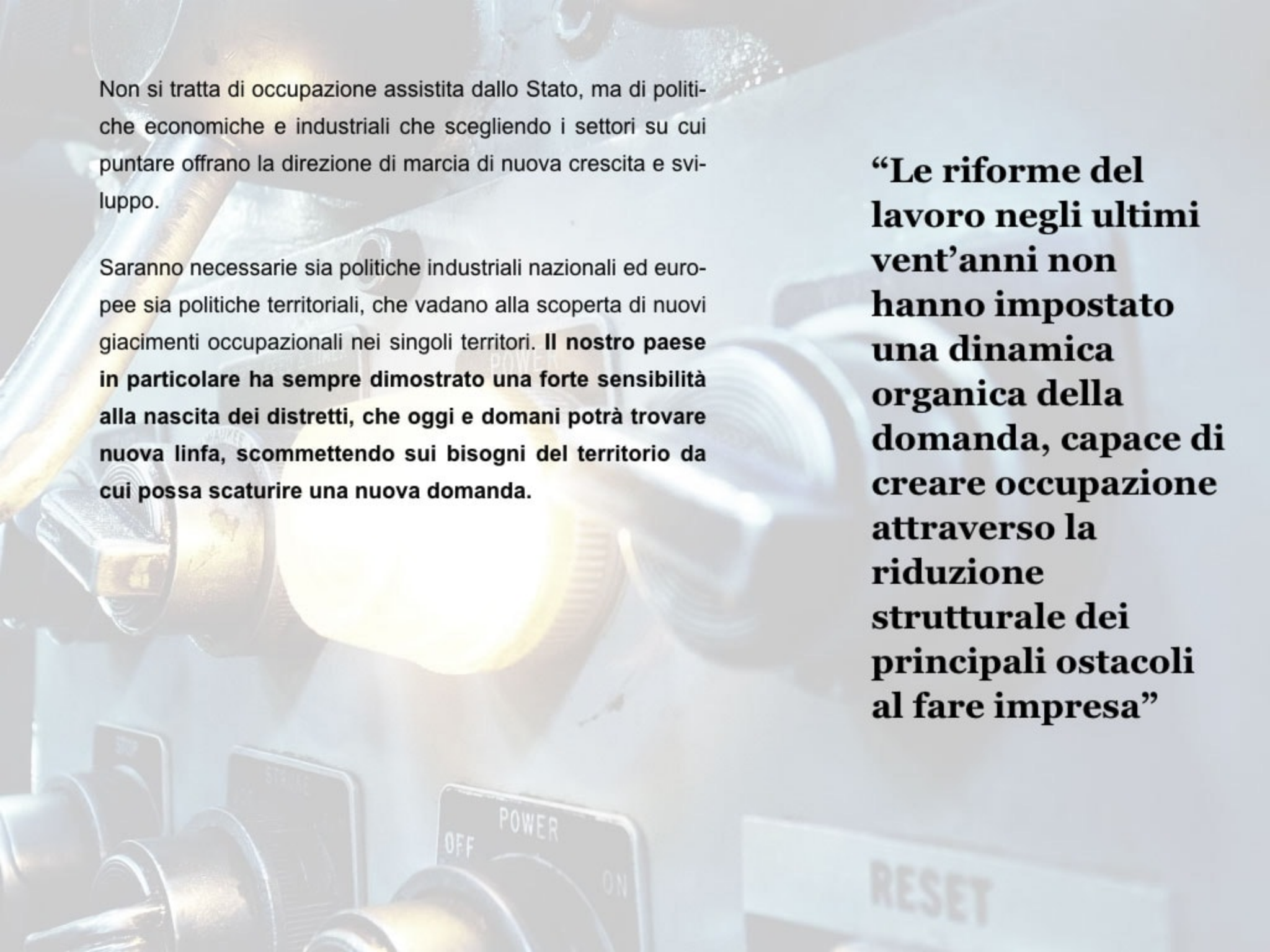
Il ritornello è che siamo in presenza del declino del lavoro, che sarà sempre più scarso, e che, forse, si avvererà la profezia della “fine del lavoro”. Un mantra che si collega ad altri stereotipi, come l’ultimo in circolazione: i robot ci rubano il lavoro.

Tra le teorie, si fa per dire, che alimentano le paure quella delle tecnologie che uccidono il lavoro ha sostituito quella che circolava qualche tempo fa, e cioè che troppi stranieri ci avrebbero rubato il lavoro. **L’opinione pubblica è bombardata da fattoidi che aumentano l’incertezza e fanno calare la fiducia nel futuro.**

Il primo fatto è che il lavoro nel mondo sta crescendo, e parliamo di lavoro regolare: almeno 30 ore la settimana, con le trattenute fiscali e contributive. Molti paesi emergenti ed emersi stanno portando alla luce una classe lavoratrice che ripercorrerà il cammino che l’Europa ha compiuto dopo la seconda guerra mondiale, alla ricerca di nuove classi medie.

La globalizzazione riserverà molte sorprese, ma è un fatto che Cina e India, tra le altre, vedranno crescere nuove classi, che chiedono aumenti salariali e il diritto alle relazioni sindacali, stimolando lo sviluppo.

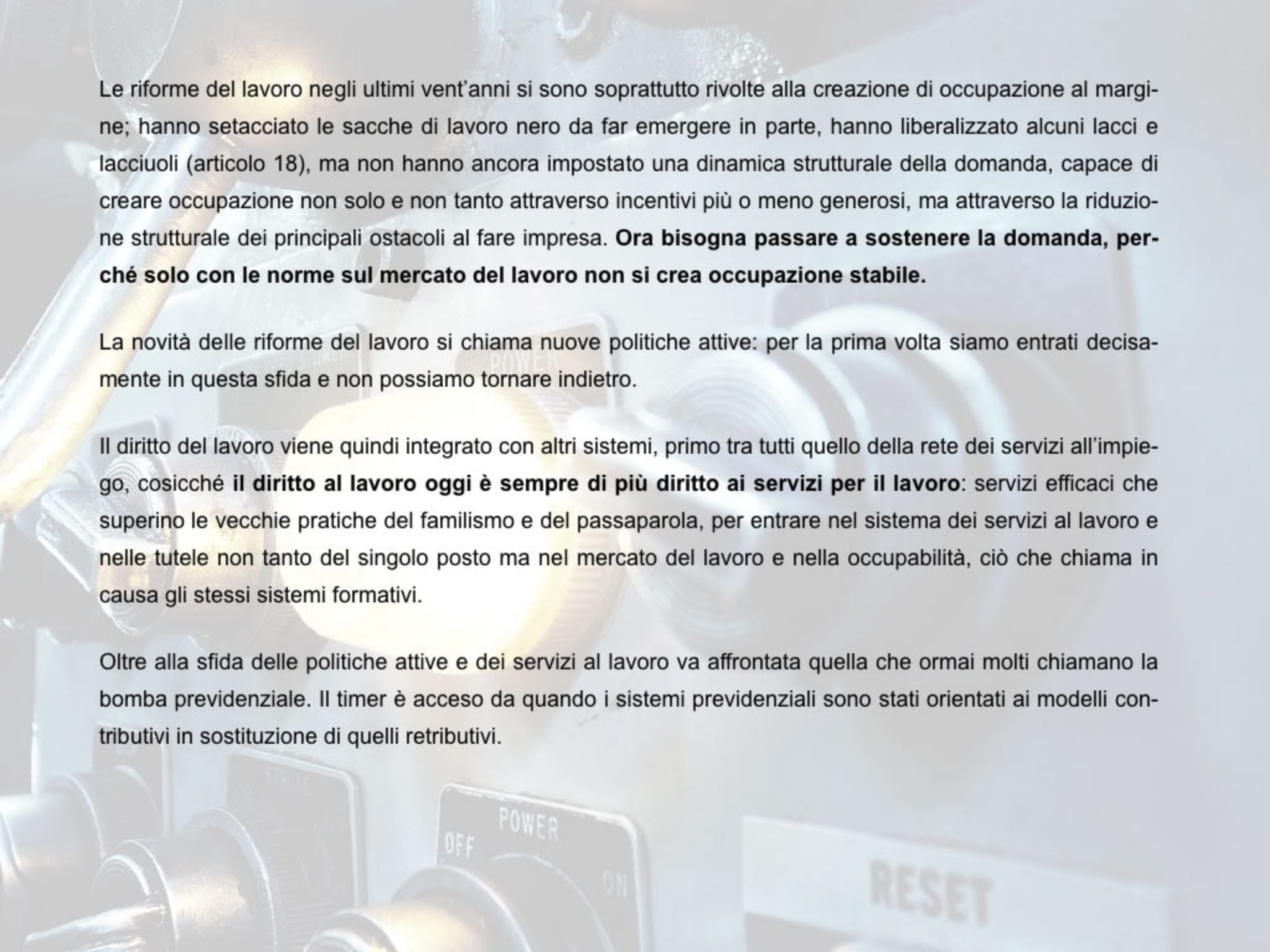
Acquista seguito così la consapevolezza che **il lavoro non è un’entità rigida e fissa, ma una risorsa in grado di crescere.** Il malthusianesimo afferma l’avvento della povertà e la scarsità crescente del lavoro, ma non sa che il lavoro può crescere ed essere creato, certamente, ma non solo, grazie a nuove politiche di tipo keynesiano.



Non si tratta di occupazione assistita dallo Stato, ma di politiche economiche e industriali che scegliendo i settori su cui puntare offrano la direzione di marcia di nuova crescita e sviluppo.

Saranno necessarie sia politiche industriali nazionali ed europee sia politiche territoriali, che vadano alla scoperta di nuovi giacimenti occupazionali nei singoli territori. **Il nostro paese in particolare ha sempre dimostrato una forte sensibilità alla nascita dei distretti, che oggi e domani potrà trovare nuova linfa, scommettendo sui bisogni del territorio da cui possa scaturire una nuova domanda.**

“Le riforme del lavoro negli ultimi vent’anni non hanno impostato una dinamica organica della domanda, capace di creare occupazione attraverso la riduzione strutturale dei principali ostacoli al fare impresa”

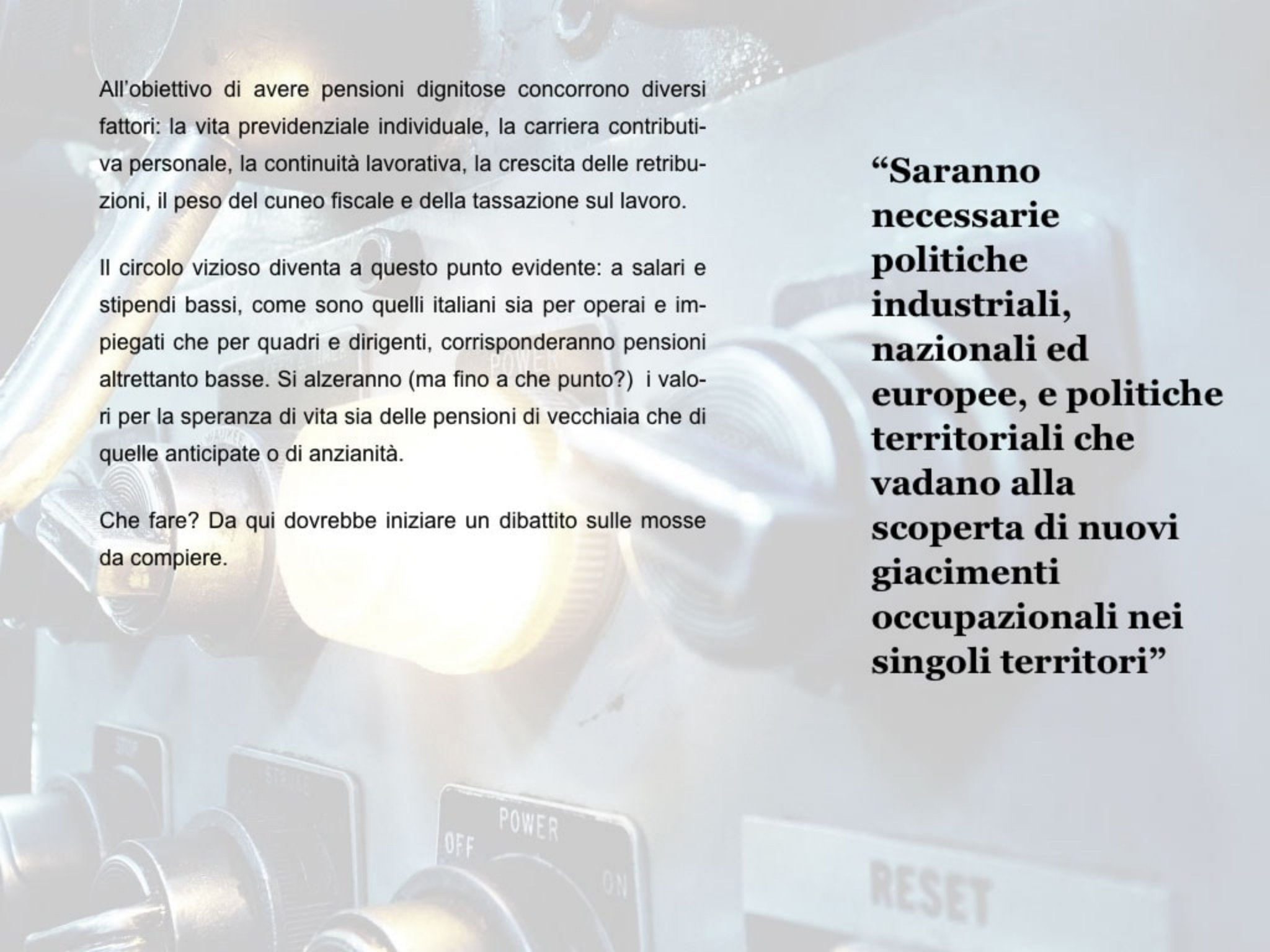


Le riforme del lavoro negli ultimi vent'anni si sono soprattutto rivolte alla creazione di occupazione al margine; hanno setacciato le sacche di lavoro nero da far emergere in parte, hanno liberalizzato alcuni lacci e laccioli (articolo 18), ma non hanno ancora impostato una dinamica strutturale della domanda, capace di creare occupazione non solo e non tanto attraverso incentivi più o meno generosi, ma attraverso la riduzione strutturale dei principali ostacoli al fare impresa. **Ora bisogna passare a sostenere la domanda, perché solo con le norme sul mercato del lavoro non si crea occupazione stabile.**

La novità delle riforme del lavoro si chiama nuove politiche attive: per la prima volta siamo entrati decisamente in questa sfida e non possiamo tornare indietro.

Il diritto del lavoro viene quindi integrato con altri sistemi, primo tra tutti quello della rete dei servizi all'impiego, cosicché **il diritto al lavoro oggi è sempre di più diritto ai servizi per il lavoro**: servizi efficaci che superino le vecchie pratiche del familismo e del passaparola, per entrare nel sistema dei servizi al lavoro e nelle tutele non tanto del singolo posto ma nel mercato del lavoro e nella occupabilità, ciò che chiama in causa gli stessi sistemi formativi.

Oltre alla sfida delle politiche attive e dei servizi al lavoro va affrontata quella che ormai molti chiamano la bomba previdenziale. Il timer è acceso da quando i sistemi previdenziali sono stati orientati ai modelli contributivi in sostituzione di quelli retributivi.

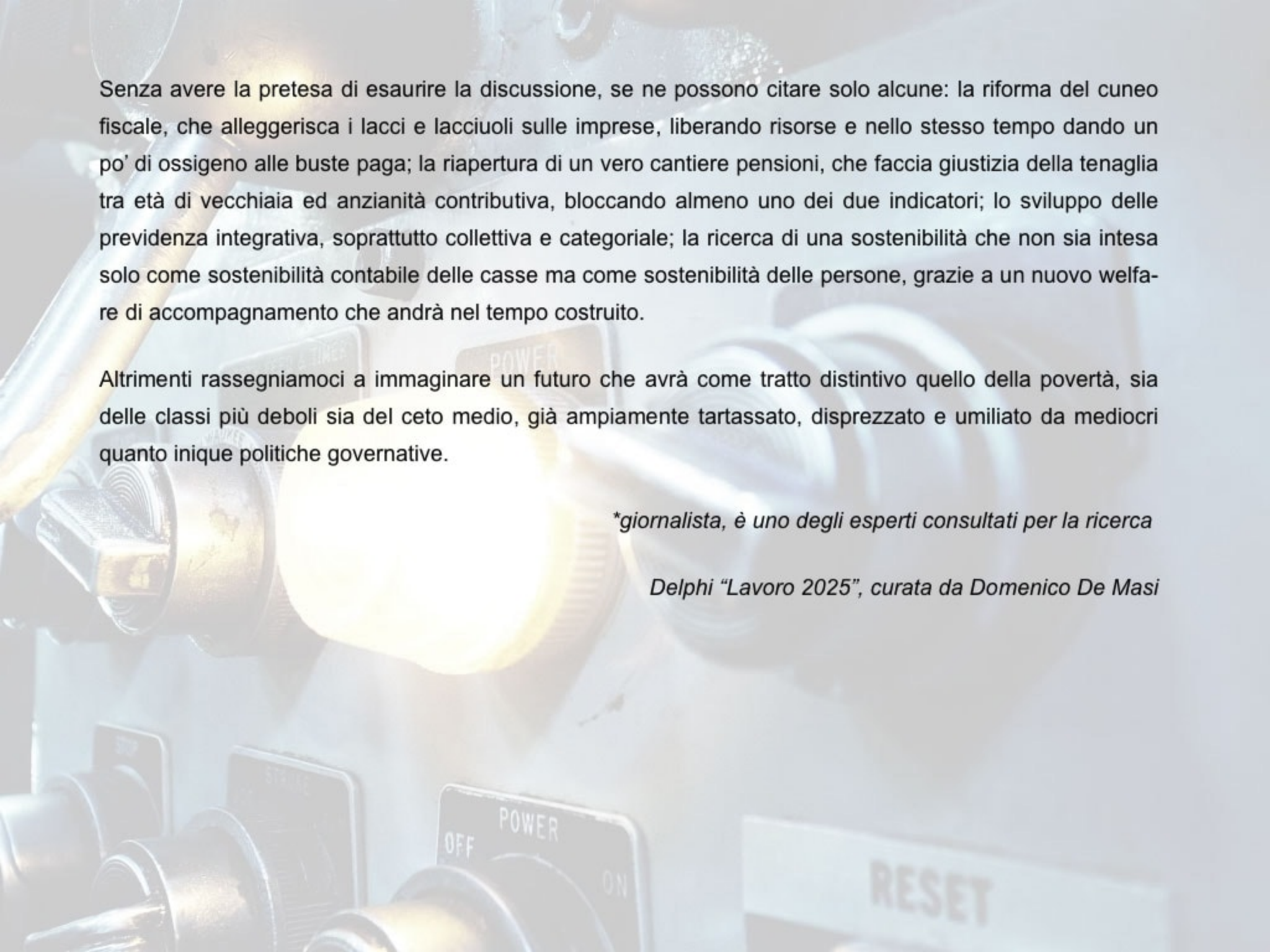


All'obiettivo di avere pensioni dignitose concorrono diversi fattori: la vita previdenziale individuale, la carriera contributiva personale, la continuità lavorativa, la crescita delle retribuzioni, il peso del cuneo fiscale e della tassazione sul lavoro.

Il circolo vizioso diventa a questo punto evidente: a salari e stipendi bassi, come sono quelli italiani sia per operai e impiegati che per quadri e dirigenti, corrisponderanno pensioni altrettanto basse. Si alzeranno (ma fino a che punto?) i valori per la speranza di vita sia delle pensioni di vecchiaia che di quelle anticipate o di anzianità.

Che fare? Da qui dovrebbe iniziare un dibattito sulle mosse da compiere.

**“Saranno
necessarie
politiche
industriali,
nazionali ed
europee, e politiche
territoriali che
vadano alla
scoperta di nuovi
giacimenti
occupazionali nei
singoli territori”**



Senza avere la pretesa di esaurire la discussione, se ne possono citare solo alcune: la riforma del cuneo fiscale, che alleggerisca i lacci e laccioli sulle imprese, liberando risorse e nello stesso tempo dando un po' di ossigeno alle buste paga; la riapertura di un vero cantiere pensioni, che faccia giustizia della tenaglia tra età di vecchiaia ed anzianità contributiva, bloccando almeno uno dei due indicatori; lo sviluppo delle previdenza integrativa, soprattutto collettiva e categoriale; la ricerca di una sostenibilità che non sia intesa solo come sostenibilità contabile delle casse ma come sostenibilità delle persone, grazie a un nuovo welfare di accompagnamento che andrà nel tempo costruito.

Altrimenti rassegniamoci a immaginare un futuro che avrà come tratto distintivo quello della povertà, sia delle classi più deboli sia del ceto medio, già ampiamente tartassato, disprezzato e umiliato da mediocri quanto inique politiche governative.

**giornalista, è uno degli esperti consultati per la ricerca*

Delphi "Lavoro 2025", curata da Domenico De Masi



Perché separare previdenza e assistenza è una prova di equità
Alberto Brambilla

Molto spesso nel dibattito sulla sostenibilità e l'equità del sistema pensionistico pubblico si cita l'esempio dell'Italia come il Paese con la più alta spesa per pensioni e al tempo stesso con il minor impegno in termini di risorse dedicate a sostegno della famiglia, del reddito, dell'esclusione sociale e della casa rispetto alle altre realtà nazionali considerate nelle classifiche Eurostat e Ocse. Tuttavia un tema troppo spesso ignorato in queste comparazioni internazionali riguarda le voci che compongono la spesa per pensioni.

Nel caso dell'Italia, nei dati che vengono comunicati agli organismi internazionali sono comprese funzioni di spesa per protezione sociale che in realtà fanno capo all'ambito dell'assistenza e non esclusivamente a quello della previdenza, come fanno invece molti Paesi cui veniamo paragonati. Ad esempio, le integrazioni al minimo vengono imputate alla spesa per pensioni e non, come sarebbe corretto, alla voce "sostegno alla famiglia" o "esclusione sociale".

Nel **Quarto Rapporto su "Il bilancio del sistema previdenziale italiano. Andamenti finanziari e demografici delle pensioni e dell'assistenza per l'anno 2015"**, curato dal Centro Studi e Ricerche di Itinerari Previdenziali e presentato il 15 febbraio scorso alla Camera dei Deputati, la spesa per protezione sociale è stata riclassificata scorporando dalla spesa pensionistica la quota di trattamenti puramente assistenziali e le tasse, così da far emergere la cosiddetta **"spesa pensionistica previdenziale", che -a differenza della spesa assistenziale che è finanziata dalla fiscalità generale- è supportata da contributi realmente versati.**

“Possiamo sicuramente dire che separare previdenza e assistenza, oltre a far chiarezza sulle diverse voci che compongono la spesa pensionistica e a dimostrare che il bilancio previdenziale è in attivo, è una prova di equità per chi ha versato contributi e chi no”

In virtù di risultati che emergono dal Rapporto possiamo dire che separare previdenza e assistenza, oltre a far chiarezza sulle diverse voci che compongono la spesa pensionistica e a dimostrare che il bilancio previdenziale è in attivo, è una prova di equità per chi ha versato contributi e chi no. Vediamo con i numeri il perché.

Nel 2015 la sola **spesa per pensioni** (al netto della quota GIAS) è stata pari a **217.895 milioni di euro**, con un aumento rispetto al 2014 dello 0,82%, a fronte di **entrate contributive pari a 191.330 milioni di euro**, segnando un incremento dello 0,91% rispetto ai 189.591 milioni del 2014 ed evidenziando così un **saldo negativo tra contributi e prestazioni di 26.565 milioni**.

Tuttavia sottraendo alla spesa pensionistica le imposte che lo Stato incassa direttamente (che quindi sono semplicemente una “partita contabile di giro”) il totale si riduce a **168.501 milioni** che, al netto delle integrazioni al minimo, porta la spesa pensionistica previdenziale a **159.164 milioni**.

Inoltre, se alle entrate contributive totali sottraiamo la quota GIAS e GPT a carico dello Stato, il totale delle entrate da contribuzione effettiva di lavoratori e datori di lavoro si attesta sui **172.214 milioni**. Il saldo tra entrate e uscite rivela quindi un bilancio previdenziale in attivo pari a **3,713 miliardi**, a dimostrazione del fatto che il nostro sistema, grazie alle numerose riforme che si sono susseguite nel corso degli ultimi anni, è stato stabilizzato.

Ciò dovrebbe indurre a maggiore prudenza nel proporre tagli alle cosiddette pensioni d'oro, deindicizzazioni varie e contributi di solidarietà.

Dalla riclassificazione del bilancio statale emerge che **nel 2015 la spesa per prestazioni sociali complessiva (pensioni, sanità e assistenza) è stata pari a 447,369 miliardi di euro, con un'incidenza del 54,13%** sull'intera spesa pubblica, comprensiva degli interessi sul debito pubblico, che ha raggiunto i **826,429 miliardi**, (il **59%** al netto degli interessi); tale incidenza rispetto al PIL si attesta al **27,34%**.

Per finanziare la spesa complessiva per welfare relativa all'anno 2014 (ultimo anno di cui si dispone del valore delle entrate tributarie, ma utile per poter replicare le stesse considerazioni sul 2015) -che è stata pari a 444,507 miliardi- occorrono oltre a **tutti i contributi sociali** per pensioni e prestazioni temporanee, quelli versati all'Inail, tutta l'Irpef (167,052 mld), l'Ires (32,357 mld), l'Irap (30,468 mld) e il 36% dell'Isos (10,063 mld). **In pratica tutte le imposte dirette, per cui il resto della spesa pubblica è finanziato dalle sole indirette.**

"Occorre riflettere sul fatto che finanziare il nostro generoso sistema di welfare sarà sempre più difficile nei prossimi anni"

Ma chi paga l'Irpef e di conseguenza finanzia il welfare? Dall'analisi delle dichiarazioni Irpef 2015 emerge che i redditi dichiarati ammontano a un totale di **817,264 miliardi di euro, per un totale Irpef dichiarato pari a **167,052 miliardi**.**

Considerando il rapporto tra il numero dei cittadini italiani sul totale dei contribuenti (40.716 milioni), risulta che **ogni contribuente ha in carico 1,49 cittadini**. Si consideri, inoltre, che solo 30,7 milioni di cittadini su 60,8 milioni presentano una dichiarazione dei redditi positiva, pertanto quasi la metà degli italiani non ha reddito ed è quindi a carico di qualcuno.

Un dato preoccupante è che la gran parte dei 37 milioni di cittadini con redditi da zero a 20.000 euro annui lordi sono a quasi totale carico del **11,28% dei contribuenti** (lavoratori dipendenti, autonomi e pensionati) che dichiarano oltre il **52% di tutta l'Irpef**.

Se si tiene conto dell'effetto Bonus da 80 euro di cui hanno usufruito 11.291.064 di contribuenti con redditi fino a 29.000 euro, il totale Irpef versato è appena di 160,976 miliardi euro e **l'imposta media pagata** per queste fasce di reddito si riduce da 54 euro a **40 euro** per redditi fino a 7.500 euro, da 601 euro a **451 euro** per quelli da 7.500 a 15.000 euro e da 1.665 euro a **1.469 euro** per redditi da 15.000 a 20.000 euro.

Reddito complessivo in euro	Numero contribuenti	Numero versanti	Ammontare	% Ammontare	Rapporto % con cittadini	Ammontare pro-capite /1,493
zero od inferiore	694.480	0	0	0,00%	1,71%	0
da 0 a 7.500	9.436.027	2.453.971	823.563	0,49%	23,17%	58
Fino a 7.500 compresi negativi	10.130.507	2.453.971	823.563	0,49%	24,88%	54
da 7.500 a 15.000	8.584.180	6.692.218	7.707.746	4,61%	21,08%	601
da 15.000 a 20.000	6.104.263	5.820.012	15.176.044	9,08%	14,99%	1.665
da 20.000 a 35.000	11.304.079	11.182.232	55.610.973	33,29%	27,76%	3.295
da 35.000 a 55.000	2.909.996	2.900.254	31.533.017	18,88%	7,15%	7.257
da 55.000 a 100.000	1.259.277	1.256.664	27.952.255	16,73%	3,09%	14.866
da 100.000 a 200.000	345.778	345.229	16.071.241	9,62%	0,85%	31.128
da 200.000 a 300.000	46.696	46.631	4.314.319	2,58%	0,11%	61.877
sopra i 300.000	31.772	31.745	7.863.110	4,71%	0,08%	165.748
TOTALE	40.716.548	30.728.956	167.052.268	100%	100%	

Come si vede dalla tabella, partendo dagli scaglioni più alti, con redditi sopra i 300.000 euro troviamo solo lo 0,08% dei contribuenti (poco più di 31 mila) che pagano però il 4,7% dell'IRPEF complessiva (l'imposta media pagata da questo scaglione è pari a circa **3.000 volte** l'importo medio versato da quelli che appartengono alla prima fascia di reddito); sopra i 200 mila euro, lo 0,19% che paga il 7,3% dell'IRPEF. Con redditi lordi sopra i 100 mila euro (meno di 52 mila netti) troviamo l'1,04%, pari a 424.000 contribuenti, che tuttavia paga il 16,9% dell'IRPEF. E così via, fino ad arrivare al risultato che **il 46% dei cittadini paga solo il 5% del totale di imposta dichiarata.**

A questo punto resta da chiedersi come coprire i 45,3 i miliardi di euro di costi del servizio sanitario e i 98 miliardi circa della spesa per assistenza, e come si potranno pagare le pensioni agli oltre 10 milioni di soggetti che non dichiarando nulla ai fini Irpef ovviamente sono anche privi di contribuzione. Più in generale, occorre riflettere sul fatto che finanziare il nostro generoso sistema di welfare sarà sempre più difficile nei prossimi anni.

Una soluzione più volte prospettata è il cosiddetto "**contrasto di interessi**". Si tratta della possibilità di dedurre tutte le spese che le famiglie sostengono direttamente (quindi senza il tramite di un intermediario) per la manutenzione della casa, dei veicoli e dei piccoli interventi domestici per i quali la maggior parte delle volte si preferisce pagare in nero e ottenere così uno sconto immediato sul prezzo della prestazione.

Se, invece, ci fosse la possibilità di dedurre 5.000 euro al mese per queste spese (come quelle per l'idraulico, l'imbianchino, l'elettricista o il meccanico), si consentirebbe alle famiglie di guadagnare una "**quattordicesima mensilità**", che nel caso di un'aliquota marginale IRPEF pari al 33% vale 1.650 euro!

Una soluzione non soltanto equa dal punto di vista fiscale e poco costosa per lo Stato e quindi per tutti noi, ma che si propone di incentivare il senso civico dei cittadini: ci ricordiamo sempre dei diritti dimenticandoci troppo spesso che abbiamo, anche e soprattutto, dei doveri.

In più a questo punto si potrebbe innescare un circolo virtuoso, perché con quel risparmio fiscale le famiglie potrebbero iniziare a pensare a qualche tutela aggiuntiva, come ad esempio l'assistenza sanitaria integrativa, che a sua volta è agevolata fiscalmente. Se riunissimo in un **unico plafond di deducibilità** i 5.164,57 euro della previdenza complementare e i 3.600 della sanità integrativa, le famiglie avrebbero a disposizione circa 9.000 euro all'anno per le diverse forme di welfare da sfruttare a seconda dei propri bisogni!

L'insieme di queste due proposte (il contrasto d'interessi e il plafond unico di deducibilità) rappresenta una vera e propria riforma fiscale. Chissà se in un Paese come il nostro si avrà mai il coraggio di attuarla.

** Presidente del Centro di Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali*



**Mino Schianchi: determinati contro propaganda e balzelli
a cura della Redazione**

Prima che la Legge di Bilancio 2017 divenisse un testo blindato, da approvare di corsa, il Gruppo dei Pensionati di Federmanager aveva alzato la voce per dire che era stata persa un'occasione – l'ennesima – per perseguire con determinazione l'evasione fiscale e contributiva. «Solo nel 2016, secondo l'Eurispes, il PIL sommerso del nostro Paese ammontava a 540 miliardi di euro mentre solo 550 Comuni su oltre 8.000 si sono attivati nella lotta all'evasione», puntualizza Mino Schianchi, presidente del Comitato nazionale dei manager pensionati e animatore di molte iniziative condotte da Federmanager sul tema.

Dottor Schianchi, voi manager in pensione insistete sulla necessità di una riforma fiscale. In che misura c'entra, questo, con il nostro sistema previdenziale?

Quella fiscale sarebbe una delle riforme più importanti per riportare un po' di equità sociale. Il sistema pensionistico italiano è fiscalmente iniquo. Il gettito IRPEF grava per il 35% sui redditi da pensioni. L'incidenza dell'imposta sulla spesa pensionistica, rapportata al PIL, è il doppio della media di tutti gli altri Paesi europei.

"Non temiamo le misure di solidarietà sociale, ma ci opponiamo con forza alle misure di tassazione, a carico dei soli pensionati"

A questo dobbiamo aggiungere che i dati sulla spesa pensionistica italiana sono esposti in modo non corretto. Inoltre, bisogna tener conto che il nostro istituto di previdenza si finanzia non solo con i contributi ma anche con consistenti trasferimenti di risorse statali (oltre 100 miliardi di euro annui) che arrivano dalla fiscalità generale, e che gravano sui soli soggetti contribuenti.

Si può quantificare l'apporto che i manager pensionati hanno finora garantito al riequilibrio del bilancio pubblico?

Consideriamo che solo dal 1998 ad oggi vi sono stati 7 anni di blocchi della perequazione delle nostre pensioni e ancora oggi esse sono soggette a criteri di perequazione parziale che non assicurano il pieno adeguamento delle stesse al costo-vita.

Questo, dai nostri calcoli, ha garantito allo Stato un risparmio di ben 800/1000 miliardi, pagati quasi esclusivamente dai dirigenti in pensione. Senza contare i prelievi di solidarietà da noi subiti.

Date le condizioni politiche ed economiche attuali, vi aspettate che gli intestatari di pensioni medio-alte siano nuovamente chiamati a questo tipo di solidarietà?

Non temiamo le misure di solidarietà sociale. Ma ci opponiamo con forza alle misure di tassazione discriminatorie, a carico dei soli pensionati, propagandate come contributi di solidarietà. Un inganno che non siamo più disposti a sopportare.

I dirigenti in pensione non si sono mai tirati indietro davanti alla necessità di contribuire alla salvaguardia dell'equilibrio del bilancio pubblico ma questa operazione non può trasformare le nostre pensioni nel bancomat del governo.

A tale proposito, infatti, ci opponiamo fermamente all'ipotesi circolata di recente, secondo la quale si vorrebbe rendere strutturale il prelievo sulle pensioni di un certo importo; misura che, ovviamente, riteniamo assolutamente incostituzionale.

Come Gruppo pensionati siete promotori di molte azioni legali. Cosa state facendo per scongiurare l'adozione di politiche penalizzanti per la categoria?

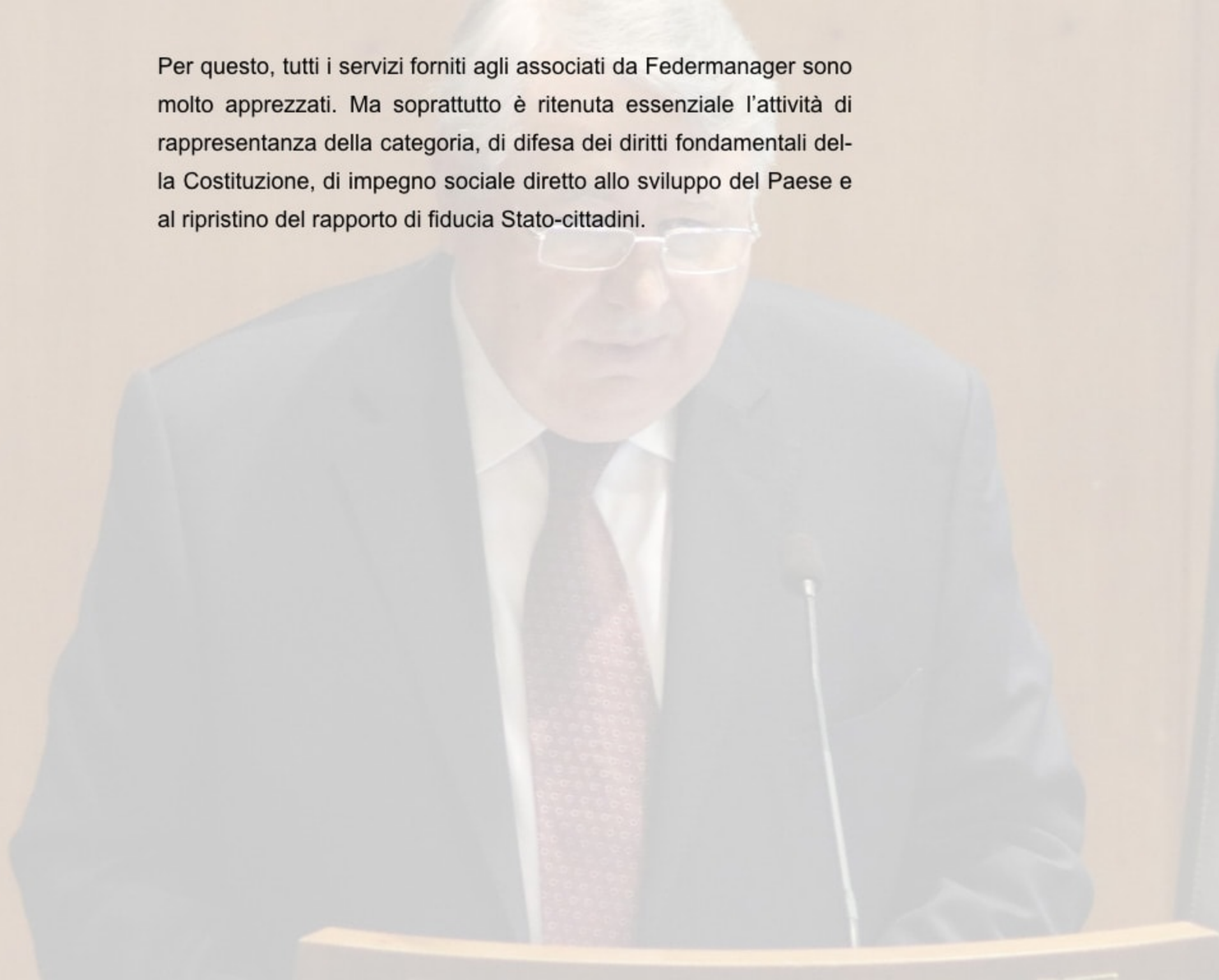
Le iniziative sia a livello politico-istituzionale sia a livello giudiziario sono moltissime. Proprio lo scorso 15 dicembre a Milano abbiamo incontrato alcune centinaia di colleghi in pensione per fare il punto sui ricorsi presentati contro il blocco della perequazione per gli anni 2012-2013, quelli contro il contributo di solidarietà per gli iscritti all'ex INPDAI e ad altri ex fondi speciali, nonché sulle più recenti iniziative legislative di cui si discute.

E' stata anche l'occasione di condividere tutti gli interventi politico-istituzionali, condotti sia in ambito Federmanager sia CIDA, grazie ai quali, ad esempio, abbiamo evitato che si approvassero ulteriori balzelli sulle pensioni dei dirigenti con la Legge di Bilancio.

Ma, tra di voi, è diffuso un sentimento di preoccupazione?

Il nostro timore principale è che i trattamenti pensionistici, conquistati pagando fino all'ultimo centesimo i contributi previdenziali e le salate imposte sulle retribuzioni durante l'attività lavorativa, continuino a essere periodicamente bersagliati da prelievi e balzelli di vario genere proprio in una fase della vita in cui la certezza del reddito pensionistico è un elemento di fondamentale importanza per affrontare con serenità la vecchiaia.

Per questo, tutti i servizi forniti agli associati da Federmanager sono molto apprezzati. Ma soprattutto è ritenuta essenziale l'attività di rappresentanza della categoria, di difesa dei diritti fondamentali della Costituzione, di impegno sociale diretto allo sviluppo del Paese e al ripristino del rapporto di fiducia Stato-cittadini.



RITA: scialuppa o sirena?

Oliva Masini

In materia pensionistica, nella legge di bilancio 2017, sono stati inseriti due importanti provvedimenti: APE e RITA. In effetti, di pensionistico, entrambe hanno ben poco. Si tratta di strumenti per sostenere il reddito di coloro che a 63 anni si trovano nella condizione di non lavorare e di non avere ancora maturato il diritto alla pensione.

APE è, a tutti gli effetti, un prestito di un istituto finanziario che viene erogato tramite l'INPS in quote mensili, per il periodo che va da quando si presenta la domanda (non prima dei 63 anni), fino al pensionamento effettivo. Il prestito viene restituito poi con una decurtazione della futura pensione.

Diverso discorso per l'APE sociale che, per situazioni di particolare disagio, pone a carico dello Stato l'onere dell'anticipo pensionistico.

La RITA è una **Rendita**, quindi un pagamento frazionato nel tempo; **Integrativa**, in quanto va ad attingere alla posizione di previdenza complementare; **Temporanea e Anticipata** perché limitata al periodo ante pensione.

La RITA, in altri termini, consiste **nell'erogazione del montante accumulato presso il fondo pensione, in forma frazionata.**

Può essere chiesta l'intera posizione accumulata o una parte; in quest'ultimo caso, il residuo continua a essere gestito dal fondo pensione nei comparti di investimento e sarà liquidato in prestazione con le diverse modalità previste nell'ambito della previdenza complementare. Il frazionamento va, appunto, dall'accettazione della domanda da parte del fondo alla maturazione del diritto alla pensione.

"La misura potrà funzionare nel breve: i livelli delle pensioni Inps, anche per la presenza di una quota di retributivo, consentono ancora di disporre di un reddito decoroso per la vecchiaia. Ma i pensionati di domani potranno permettersi di rinunciare all'integrazione?"

Può usufruire della RITA, a decorrere dal 1° maggio 2017, chi ha risolto il rapporto di lavoro e maturato il diritto all'APE, certificato dall'INPS.

A prescindere dal periodo nel quale è maturato il montante, alla RITA si applica una ritenuta a titolo d'imposta al massimo del 15% che si può ridurre, in base all'anzianità di iscrizione alla previdenza complementare, fino ad arrivare al 9%.

L'imponibile, come per le prestazioni pensionistiche, non è l'intero montante accumulato ma solo la parte che non è stata tassata in precedenza; in buona sostanza i contributi annualmente dedotti e la quota di TFR.

Il trattamento fiscale particolarmente favorevole riservato alla RITA dimostra l'attenzione del legislatore a sostenere chi, per effetto della riforma pensionistica del 2011, ha visto allontanare il momento del pensionamento e che, anche a seguito della crisi economica, può trovarsi senza reddito.

In questo senso la RITA si pone come uno strumento per traghettare le persone al pensionamento, senza incidere sul bilancio dello Stato perché interamente a carico del risparmio previdenziale personale.

Nel periodo di crisi che abbiamo attraversato, chi ha perso il lavoro ha utilizzato il riscatto della posizione di previdenza complementare - sostenendo un maggior peso fiscale - come ammortizzatore.

Con la RITA questo ruolo viene rafforzato e incentivato fiscalmente, favorendo chi è vicino alla pensione.

Una finalità sociale di tutto rispetto ma comunque diversa da quella assegnata ai fondi pensione, cioè l'integrazione della pensione.

Distrarre risorse da questo fine può funzionare oggi: i livelli delle pensioni INPS, anche per la presenza di una quota di "retributivo", consentono ancora di disporre di un reddito decoroso per la vecchiaia.

Negli anni a venire, aumentando il peso del sistema "contributivo", sarà necessario che alla pensione si aggiunga stabilmente la prestazione del fondo pensione.

I futuri pensionati potranno permettersi di rinunciare all'integrazione? Probabilmente no: prima di cedere alle lusinghe della RITA occorrerà valutare attentamente quale sarà il futuro reddito di pensione e se sarà sufficiente in un periodo della vita nel quale la tranquillità economica è un obiettivo irrinunciabile.

Nel breve RITA può essere una soluzione ma, guardando avanti, i fondi pensione debbono tornare a svolgere il ruolo per il quale sono stati istituiti. Sarà con questo spirito che RITA - come APE - è stata prevista, in via sperimentale, fino al 31 dicembre 2018?

** Direttore Generale Previndai*



Restyling al cumulo dei contributi

Rita Comandini

Due misure di particolare rilievo nel panorama pensionistico italiano sono state previste nella Legge di Bilancio 2017: si tratta del **primo sostanziale intervento volto a mitigare l'inasprimento dei requisiti pensionistici dovuto alla riforma del dicembre 2011 e al meccanismo di graduale incremento per adeguamento a speranza di vita.**

La prima misura è la cosiddetta APE, acronimo per anticipo pensionistico, che ha lo scopo di offrire un sistema di 'traghetto' verso la pensione; dal 1° maggio 2017 fino al 31 dicembre 2018, si introduce un nuovo sistema per consentire ai lavoratori con almeno 63 anni di età e 20 di contributi, lontani dalla pensione di vecchiaia almeno 6 mesi e non più di 3 anni e 7 mesi, di assicurarsi un trattamento economico esente che li accompagni fino alla data di accesso alla pensione di vecchiaia.

L'Ape consiste dunque in un prestito concesso fino al raggiungimento della pensione di vecchiaia da un soggetto finanziatore – con contestuale stipula di assicurazione per premorienza - che dovrà essere restituito, una volta che il lavoratore sarà in pensione, con un piano di ammortamento di durata ventennale recuperato dall'INPS sull'assegno di pensione. Non è ancora noto con esattezza il costo finanziario dell'operazione, oscillante fra il 4,5 / 4,8% in ragione annua. Per arginare l'impatto sulla futura pensione la stessa Legge di stabilità introduce due strumenti.

"Dalla Legge di Bilancio una misura interessante per la dirigenza: il cumulo dei contributi potenziato, tanto da consentire un consolidamento di carriere contributive frammentate in tutti gli ordinamenti previdenziali"

La possibilità per le imprese, anche attraverso enti bilaterali e i fondi di solidarietà bilaterali, di attutire o neutralizzare l'impatto del prestito, mediante un meccanismo di aumento della pensione futura (APE aziendale). In sostanza, il datore di lavoro fornirà una dote contributiva che potenziando il montante (dunque la quota calcolata con metodo contributivo), aumenterà l'assegno di pensione, rendendolo più resistente al prelievo ventennale costituito dal piano di recupero dell'anticipo pensionistico.

Tale misura agevolativa dell'esodo aziendale sarà siglata con accordo individuale col dipendente e prevede una sola misura minima (pari alla contribuzione volontaria calcolata sul periodo di anticipo pensionistico), ma non una massima, lasciando così alle parti ampia facoltà di trovare un punto di equilibrio fra necessità imprenditoriali ed esigenze del dipendente.

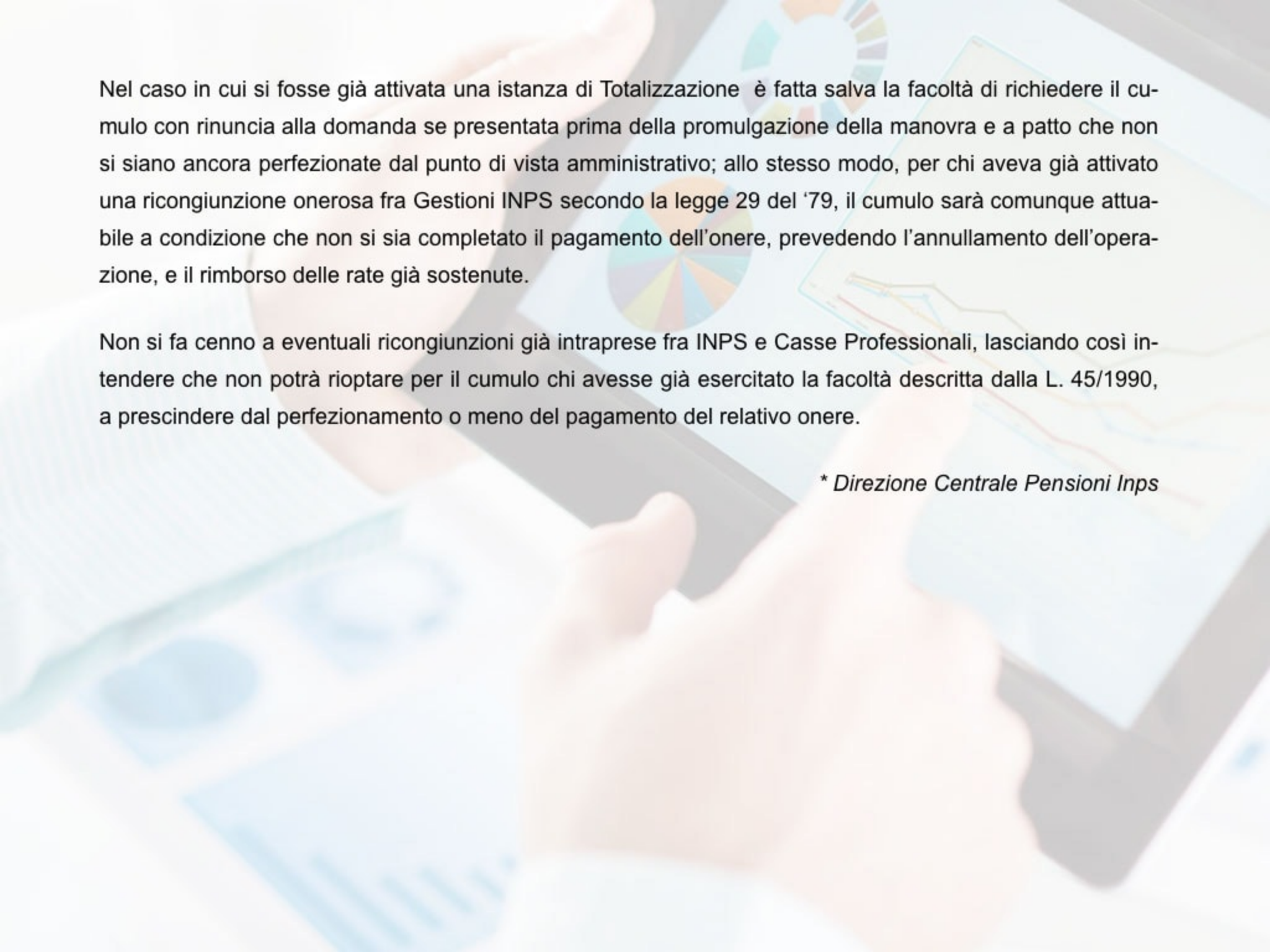
Parallelamente all'Ape privato ed aziendale si introduce una forma di misura assistenziale, detta 'Ape Sociale', per soggetti che si trovano in una situazione di disagio in quanto sono disoccupati e hanno esaurito da almeno 3 mesi l'indennità di disoccupazione, oppure sono disabili o assistono familiari disabili, o ancora svolgono attività riconosciute come usuranti.

Per queste categorie sempre da maggio 2017 e fino al dicembre 2018 sarà prevista un'indennità a carico dello Stato, di accompagnamento al raggiungimento dei requisiti pensionistici. Per chi richiederà l'Ape Sociale sarà necessario chiudere qualunque rapporto di lavoro subordinato, avendo maturato almeno 30 anni di contributi (36 nel caso dei lavoratori addetti a mansioni usuranti).

Una seconda misura, più interessante per la platea dirigenziale, è il restyling apportato al cumulo dei contributi introdotto nel 2012 e ora potenziato tanto da consentire un consolidamento di carriere contributive frammentate in tutti gli ordinamenti previdenziali.

L'azione del cumulo si configura come possibilità per i soggetti richiedenti di ottenere una sola pensione che comprenda la contribuzione sparsa presso le diverse Gestioni o Fondi, i quali parteciperanno pro quota alla definizione della pensione. Da gennaio 2017, chi richiede di applicare il nuovo cumulo avrà la possibilità di accedere senza alcun onere anche alla pensione anticipata (i cui requisiti sono legati unicamente all'anzianità contributiva) richiamando anche i contributi presso le Casse professionali.

Il cumulo permette poi la conservazione delle regole di calcolo proprie di ciascuna gestione pensionistica, senza la necessità di passare al metodo contributivo, come nel caso della Totalizzazione.



Nel caso in cui si fosse già attivata una istanza di Totalizzazione è fatta salva la facoltà di richiedere il cumulo con rinuncia alla domanda se presentata prima della promulgazione della manovra e a patto che non si siano ancora perfezionate dal punto di vista amministrativo; allo stesso modo, per chi aveva già attivato una ricongiunzione onerosa fra Gestioni INPS secondo la legge 29 del '79, il cumulo sarà comunque attuabile a condizione che non si sia completato il pagamento dell'onere, prevedendo l'annullamento dell'operazione, e il rimborso delle rate già sostenute.

Non si fa cenno a eventuali ricongiunzioni già intraprese fra INPS e Casse Professionali, lasciando così intendere che non potrà rioptare per il cumulo chi avesse già esercitato la facoltà descritta dalla L. 45/1990, a prescindere dal perfezionamento o meno del pagamento del relativo onere.

** Direzione Centrale Pensioni Inps*

I seniores sono già al lavoro
Costanza Patti

La valorizzazione dell'imponente capitale di esperienze e competenze dei *silver workers* è un'opportunità che le rappresentanze delle imprese e dei dirigenti sono chiamate a cogliere, con senso di responsabilità.

La loro integrazione nel mercato del lavoro riguarda questioni molto più ampie dell'invecchiamento attivo, arrivando a interessare ambiti come la competitività aziendale e l'innovazione dei sistemi di welfare, a fronte dei trend economici e demografici in atto.

E' oramai dimostrato che invecchiando le persone conservano capacità fisiche e mentali eccellenti, per questo è necessario offrire loro opportunità per non dissipare tali energie. E' altresì noto che **un numero sempre maggiore di individui rimane attivo anche dopo il pensionamento, cercando un'occupazione**, non solo per questioni economiche, ma anche con l'obiettivo di ottenere una "valorizzazione sociale" della propria professionalità.

Le tendenze confermate dalle indagini svolte nell'ambito del Progetto "**Silver Workers**" - promosso da Vises, Onlus di riferimento del sistema Federmanager - fotografano un paese, il nostro, che vede crescere l'età media della popolazione e il numero di lavoratori senior (anche pensionati) con un prolungamento della vita lavorativa, anche come conseguenza delle recenti riforme pensionistiche.

Il Progetto fornisce una dettagliata analisi delle aspettative e dei fabbisogni dei senior per poter proporre loro interventi formativi in grado di prepararli ad un lavoro soddisfacente ed utile.

A fronte di questi trend, le aziende dovranno attrezzarsi per assicurare condizioni di lavoro adeguate per trarre maggiori benefici dall'esperienza, dall'abilità e dalle competenze sociali dei senior. Il lavoro dovrà variare in termini di forme e contenuti e dare un senso nuovo alla loro vita.

In concreto, **sarà necessario strutturare progetti e opportunità professionali in modo da tener conto del desiderio di flessibilità, indipendenza e auto imprenditorialità dei seniores, agendo anche sul fronte formativo per un *refresh* delle competenze.**

"Le sfide che la società sta affrontando chiamano la classe dirigente a svolgere un ruolo proattivo nel governare il cambiamento, agendo sulla leva dell'innovazione sociale"

In altri termini occorre promuovere un cambiamento della gestione delle risorse umane al fine di mobilitare e integrare i *silver workers*, promuovendo una cultura della valorizzazione dei lavoratori con maggiore esperienza in modo trasversale a tutte le organizzazioni.

In questi processi emerge un ruolo importante del management (categoria nella quale la quota dei senior è in percentuale più che doppia rispetto alle altre professioni); **ruolo che può e deve estrinsecarsi non solo nell'ambito delle imprese ma anche all'esterno, favorendo l'utilizzo delle professionalità anche in ambito sociale.**

Le sfide che la nostra società si trova ad affrontare - dall'immigrazione alla disoccupazione giovanile, dal nuovo welfare alla diffusione della cultura digitale - chiamano la classe dirigente a svolgere un ruolo proattivo nel governare il cambiamento, agendo sulla leva dell'innovazione sociale.

Il concetto di *give back* (di restituzione) è infatti centrale per chi è chiamato a contribuire con competenza alla risoluzione di problemi della società, mettendo a frutto il bagaglio di competenze e esperienze accumulato negli anni.

L'auspicio è che, grazie anche al Progetto "Silver Workers", si possano approfondire i fabbisogni e accrescere le competenze dei lavoratori con esperienza, partendo dai manager e contribuendo a realizzare un ecosistema nel quale il contributo dei senior sia utile per la competitività delle imprese e per far fronte ai fabbisogni sociali che oggi più che mai possono essere risolti mettendo a fattor comune le energie e le esperienze di tutti.

Il punto di partenza è mettere in rete le esperienze di successo, favorendo la condivisione di buone pratiche. Un compito al quale sono chiamate in primis le organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei manager che, conoscendo i fabbisogni e le qualità dei propri associati, possono agevolare l'incontro tra domanda e offerta di opportunità e professionalità con uno sguardo sano al bene comune, nell'ottica della sussidiarietà.

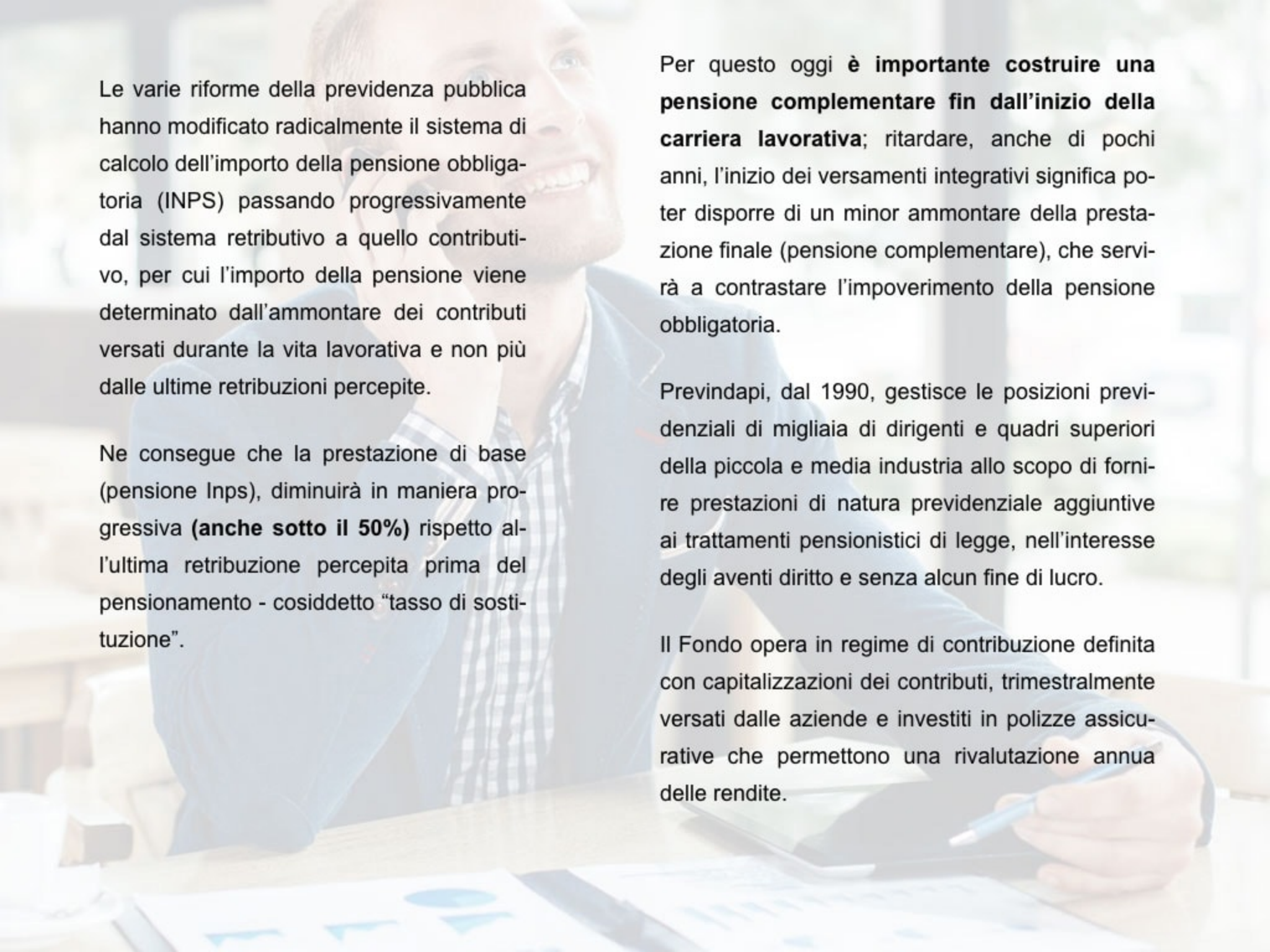
** Direttore Generale Fondirigenti*

Il progetto Silver Workers

L'intervento, rivolto a lavoratori senior (45-55 anni) che intendono reinserirsi nel mondo del lavoro, è finalizzato alla riqualificazione professionale in linea con i bisogni del mercato attraverso attività formative e di mentoring erogate in modalità "mista" (presenza + e-learning). L'obiettivo fondamentale è migliorare le conoscenze, le capacità, le competenze e gli strumenti di lavoro, per rendere i "silver workers" in grado di dare vita ad una nuova attività, mettendo in pratica la loro creatività, le loro idee, i loro hobby. Il progetto, finanziato dal programma Erasmus+, viene realizzato da VISES Onlus, capofila di una partnership europea che coinvolge cinque paesi e sette realtà pubbliche e private: SFC - Sistemi Formativi Confindustria, UIL – Unione Italiana Lavoratori, Eurocrea Merchant (IT), EBN - European Business Network, Fundecyt (ES), SPI – Sociedade Portuguesa de Inovacao (PT) e University of Staffordshire (UK). Per aggiornamenti riguardo all'uscita della Public call per la selezione dei partecipanti: <http://www.silverworkers.net/>

Pensare oggi alla pensione di domani

Armando Occhipinti

A smiling man in a blue suit is sitting at a desk, looking towards the right. He is holding a blue pen in his right hand. On the desk in front of him are several documents, a laptop, and a calculator. The background is a bright, out-of-focus office environment.

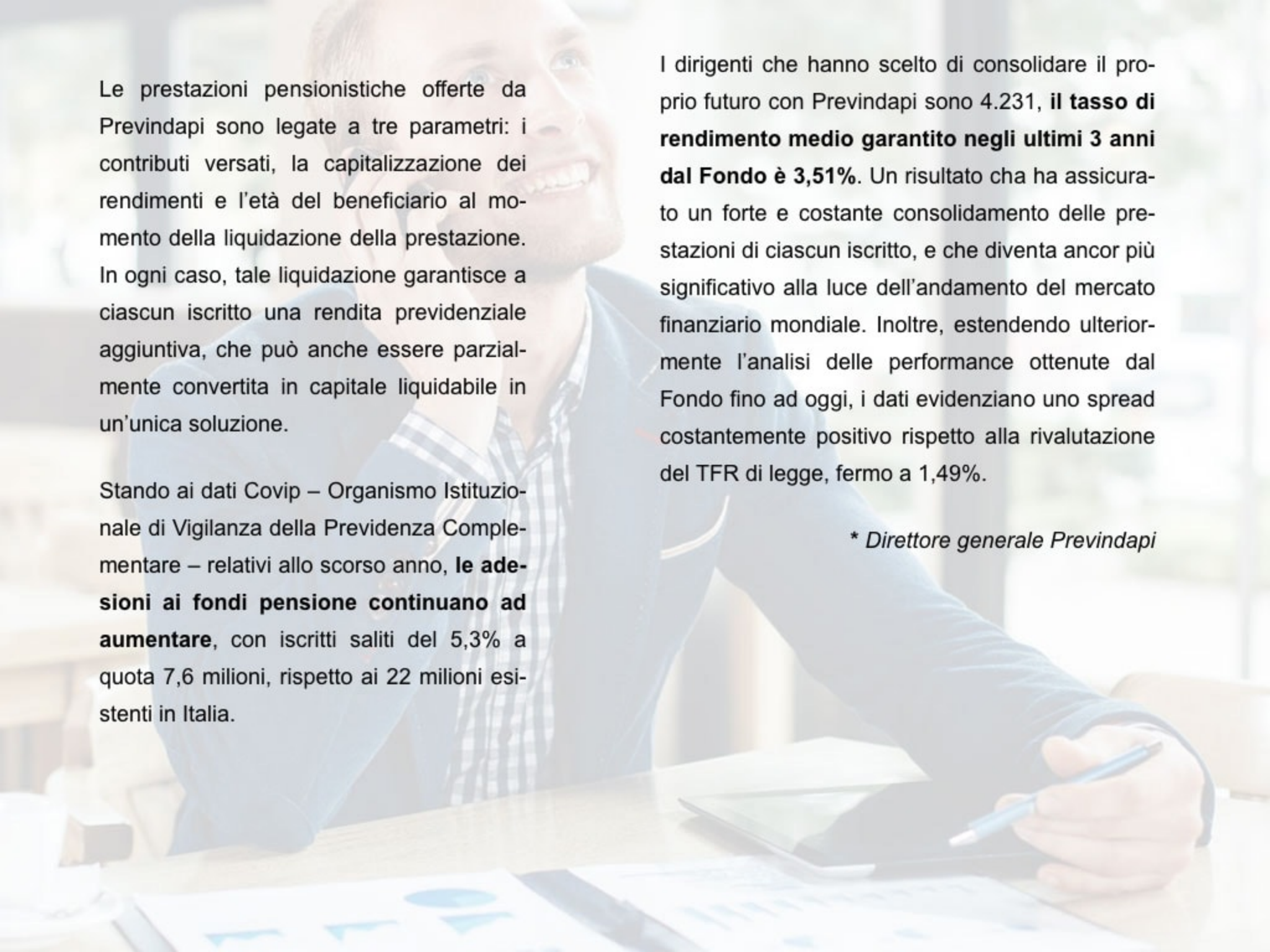
Le varie riforme della previdenza pubblica hanno modificato radicalmente il sistema di calcolo dell'importo della pensione obbligatoria (INPS) passando progressivamente dal sistema retributivo a quello contributivo, per cui l'importo della pensione viene determinato dall'ammontare dei contributi versati durante la vita lavorativa e non più dalle ultime retribuzioni percepite.

Ne consegue che la prestazione di base (pensione Inps), diminuirà in maniera progressiva (**anche sotto il 50%**) rispetto all'ultima retribuzione percepita prima del pensionamento - cosiddetto "tasso di sostituzione".

Per questo oggi è **importante costruire una pensione complementare fin dall'inizio della carriera lavorativa**; ritardare, anche di pochi anni, l'inizio dei versamenti integrativi significa poter disporre di un minor ammontare della prestazione finale (pensione complementare), che servirà a contrastare l'impoverimento della pensione obbligatoria.

Previndapi, dal 1990, gestisce le posizioni previdenziali di migliaia di dirigenti e quadri superiori della piccola e media industria allo scopo di fornire prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici di legge, nell'interesse degli aventi diritto e senza alcun fine di lucro.

Il Fondo opera in regime di contribuzione definita con capitalizzazioni dei contributi, trimestralmente versati dalle aziende e investiti in polizze assicurative che permettono una rivalutazione annua delle rendite.



Le prestazioni pensionistiche offerte da Previdapi sono legate a tre parametri: i contributi versati, la capitalizzazione dei rendimenti e l'età del beneficiario al momento della liquidazione della prestazione. In ogni caso, tale liquidazione garantisce a ciascun iscritto una rendita previdenziale aggiuntiva, che può anche essere parzialmente convertita in capitale liquidabile in un'unica soluzione.

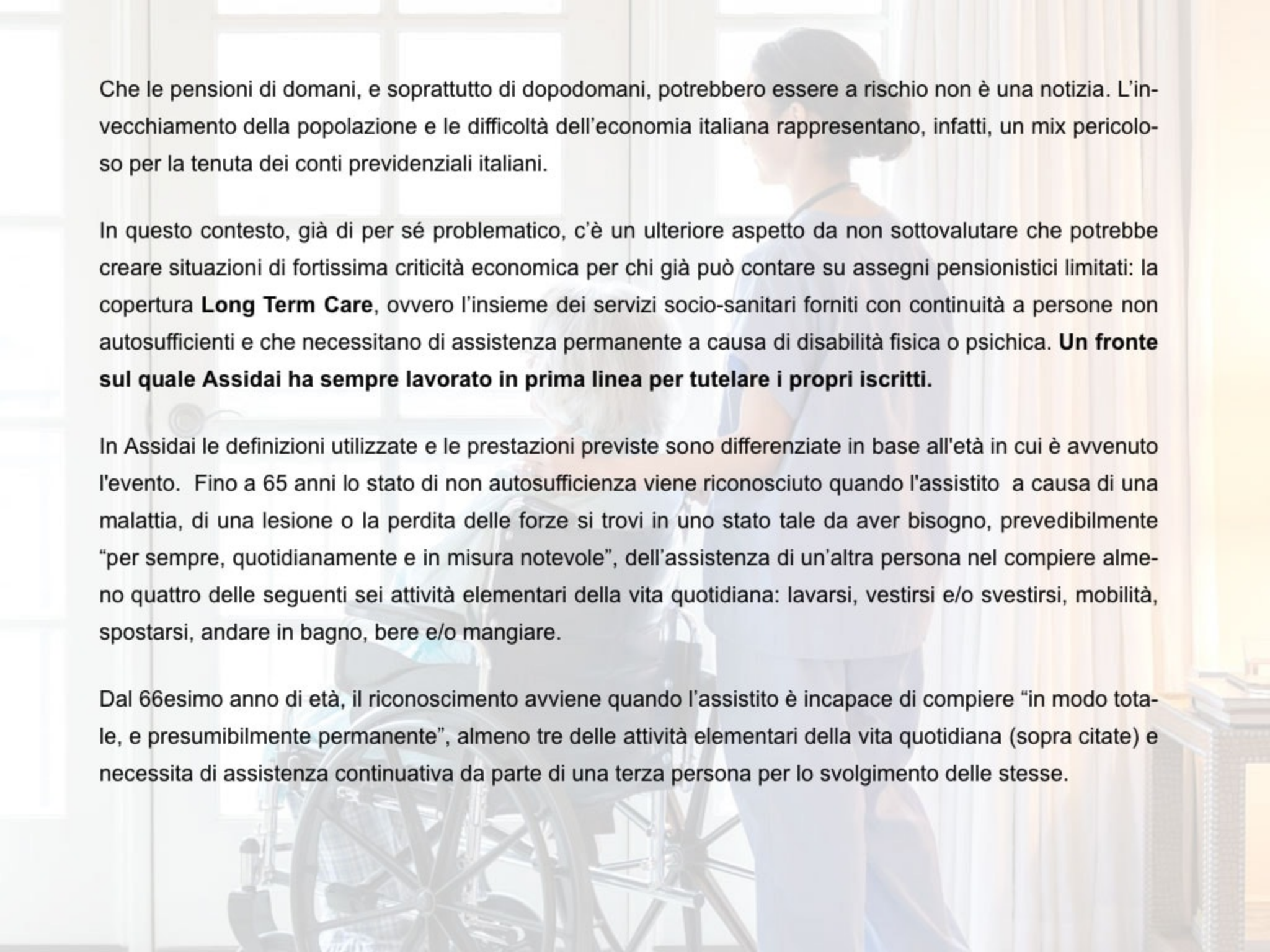
Stando ai dati Covip – Organismo Istituzionale di Vigilanza della Previdenza Complementare – relativi allo scorso anno, **le adesioni ai fondi pensione continuano ad aumentare**, con iscritti saliti del 5,3% a quota 7,6 milioni, rispetto ai 22 milioni esistenti in Italia.

I dirigenti che hanno scelto di consolidare il proprio futuro con Previdapi sono 4.231, **il tasso di rendimento medio garantito negli ultimi 3 anni dal Fondo è 3,51%**. Un risultato che ha assicurato un forte e costante consolidamento delle prestazioni di ciascun iscritto, e che diventa ancor più significativo alla luce dell'andamento del mercato finanziario mondiale. Inoltre, estendendo ulteriormente l'analisi delle performance ottenute dal Fondo fino ad oggi, i dati evidenziano uno spread costantemente positivo rispetto alla rivalutazione del TFR di legge, fermo a 1,49%.

** Direttore generale Previdapi*



Long Term Care: un sostegno alla qualità della vita
a cura di Assidai

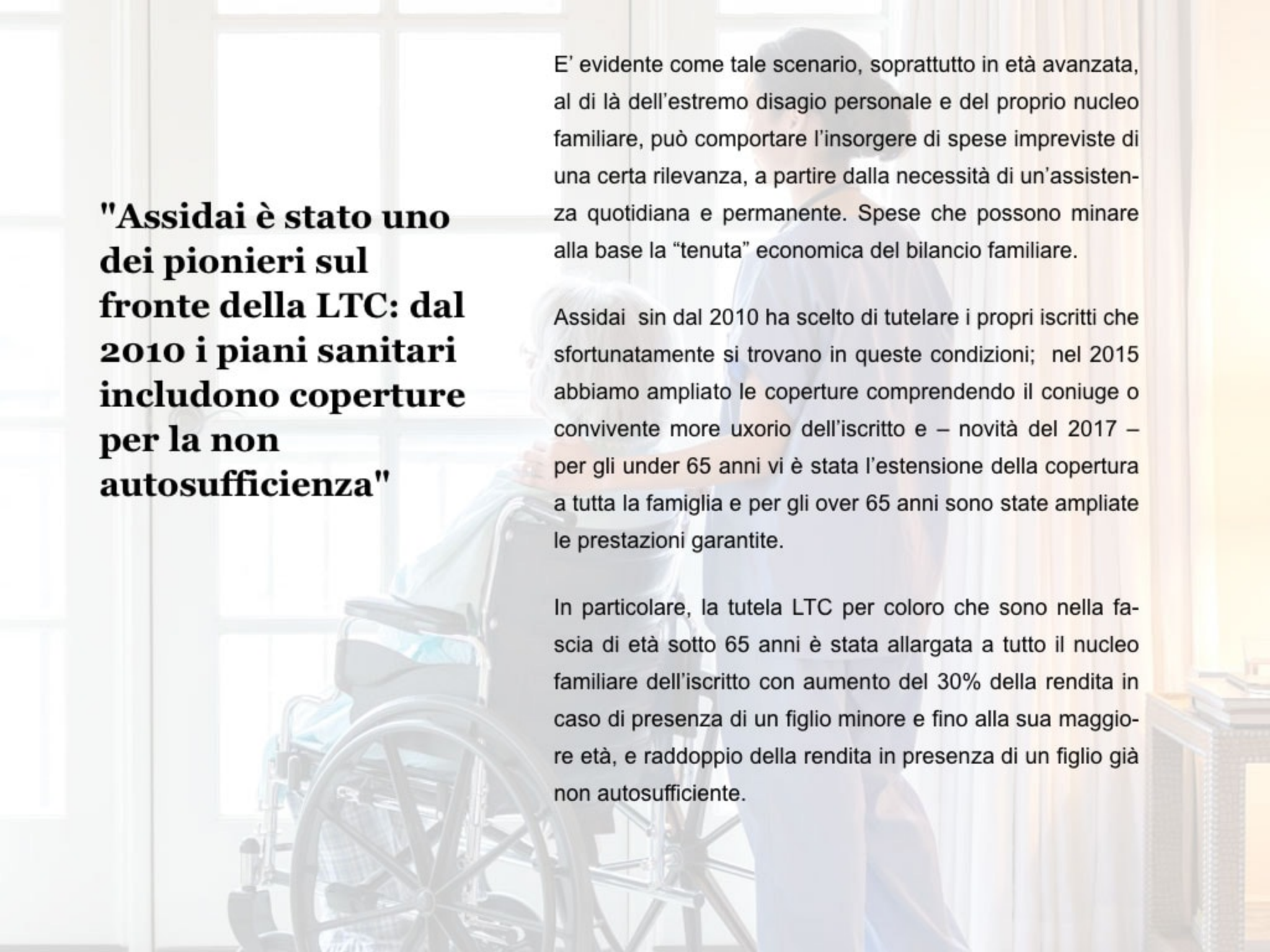


Che le pensioni di domani, e soprattutto di dopodomani, potrebbero essere a rischio non è una notizia. L'invecchiamento della popolazione e le difficoltà dell'economia italiana rappresentano, infatti, un mix pericoloso per la tenuta dei conti previdenziali italiani.

In questo contesto, già di per sé problematico, c'è un ulteriore aspetto da non sottovalutare che potrebbe creare situazioni di fortissima criticità economica per chi già può contare su assegni pensionistici limitati: la copertura **Long Term Care**, ovvero l'insieme dei servizi socio-sanitari forniti con continuità a persone non autosufficienti e che necessitano di assistenza permanente a causa di disabilità fisica o psichica. **Un fronte sul quale Assidai ha sempre lavorato in prima linea per tutelare i propri iscritti.**

In Assidai le definizioni utilizzate e le prestazioni previste sono differenziate in base all'età in cui è avvenuto l'evento. Fino a 65 anni lo stato di non autosufficienza viene riconosciuto quando l'assistito a causa di una malattia, di una lesione o la perdita delle forze si trovi in uno stato tale da aver bisogno, prevedibilmente "per sempre, quotidianamente e in misura notevole", dell'assistenza di un'altra persona nel compiere almeno quattro delle seguenti sei attività elementari della vita quotidiana: lavarsi, vestirsi e/o svestirsi, mobilità, spostarsi, andare in bagno, bere e/o mangiare.

Dal 66esimo anno di età, il riconoscimento avviene quando l'assistito è incapace di compiere "in modo totale, e presumibilmente permanente", almeno tre delle attività elementari della vita quotidiana (sopra citate) e necessita di assistenza continuativa da parte di una terza persona per lo svolgimento delle stesse.

A woman in a wheelchair is being pushed by a caregiver in a bright room with large windows. The woman is wearing a light blue top and dark pants. The caregiver is wearing a dark blue uniform. The room is well-lit, and the background shows a window with a view of the outdoors.

"Assidai è stato uno dei pionieri sul fronte della LTC: dal 2010 i piani sanitari includono coperture per la non autosufficienza"

E' evidente come tale scenario, soprattutto in età avanzata, al di là dell'estremo disagio personale e del proprio nucleo familiare, può comportare l'insorgere di spese impreviste di una certa rilevanza, a partire dalla necessità di un'assistenza quotidiana e permanente. Spese che possono minare alla base la "tenuta" economica del bilancio familiare.

Assidai sin dal 2010 ha scelto di tutelare i propri iscritti che sfortunatamente si trovano in queste condizioni; nel 2015 abbiamo ampliato le coperture comprendendo il coniuge o convivente more uxorio dell'iscritto e – novità del 2017 – per gli under 65 anni vi è stata l'estensione della copertura a tutta la famiglia e per gli over 65 anni sono state ampliate le prestazioni garantite.

In particolare, la tutela LTC per coloro che sono nella fascia di età sotto 65 anni è stata allargata a tutto il nucleo familiare dell'iscritto con aumento del 30% della rendita in caso di presenza di un figlio minore e fino alla sua maggiore età, e raddoppio della rendita in presenza di un figlio già non autosufficiente.

Il pacchetto garantito agli over 65 anni, invece, è stato arricchito con ulteriori importanti prestazioni, anche se gli iscritti sono autosufficienti: assistenza fisioterapica a domicilio, assistenza a domicilio tramite operatore socio-sanitario, spesa a domicilio, consegna farmaci presso l'abitazione e custodia animali.

Queste ulteriori novità non fanno che confermare l'impegno di Assidai nel prendersi cura dei propri iscritti, in particolare nella fase della vita più delicata sia dal punto di vista sanitario che personale, ovvero quella dell'anzianità, quando l'impatto economico delle spese impreviste può intaccare in modo grave i redditi pensionistici.

