

VERSO SCELTE CONSAPEVOLI?

di ANDREA CARBONE, partner di Progetica

LO SCENARIO DETTATO DALLE NOVITÀ DEL 2019, TRA QUOTA 100 E PACE CONTRIBUTIVA, CONFERMA LA CENTRALITÀ DELLA CONSULENZA PER LA DISTRIBUZIONE DI SERVIZI DI PIANIFICAZIONE PREVIDENZIALE. MA IL DISTRIBUTORE DOVRÀ DOTARSI DI COMPETENZE ADEGUATE E DI STRUMENTI UTILI AD ACCOMPAGNARE IL CLIENTE NELLE SUE DECISIONI



C'era proprio bisogno di fare ordine. Questa è la sensazione prevalente al termine di un seminario di aggiornamento professionale o di un incontro di educazione finanziaria e previdenziale con cittadini. Tanti, forse troppi, sono stati i mesi passati tra le prime voci sull'introduzione di *quota 100*, che risalgono a quasi un anno fa, e la conversione definitiva in legge del *decreto n.4/2019* avvenuta il 28 marzo. Mesi nei quali si sono susseguite varie versioni del testo, ipotesi, dietro-front e modifiche *last minute*, utili per provare a tenere i conti in equilibrio. Il risultato è stato lo stratificarsi di opinioni e pareri a volte discordanti, che di certo non hanno aiutato a chiarire gli effetti pratici della nuova riforma. Proviamo a riassumerli di seguito, dividendo per tipologia di soggetti interessati.

TRA REQUISITI, SOGGETTIVITÀ E PERDITA DI RICCHEZZA

Per tutti i lavoratori che hanno iniziato a lavorare presto, entro circa i 25 anni, c'è una buona notizia: il blocco temporaneo fino al 2026 dell'adeguamento del requisito di pensione anticipata (42 anni e 10 mesi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne) all'incremento per la speranza di vita. Una misura che da sola determina maggiori oneri pensionistici per circa 18 miliardi di euro tra il 2019 e il 2028, e che ha un modesto impatto sui tempi: un risparmio tra i cinque e gli undici mesi sulla data di pensionamento, considerando che in parallelo è stata anche introdotta una finestra di tre mesi tra la data di maturazione del requisito e l'inizio della riscossione dell'assegno.

Per chi invece ha iniziato a lavorare entro il 1995, le grandi novità sono due, e sono indirizzate a un pubblico preciso: gli over 60. Sia quota 100 che *opzione donna* si rivolgono infatti ai nati e alle nate entro il 1959-1960. Per queste generazioni si è aperta la possibilità di anticipare il momento della pensione, pari a circa cinque anni per quota 100 e quasi sette per *opzione donna*. Ampio è stato il dibattito sulla convenienza economica dell'anticipo: "l'assegno diminuisce", "ma si incassa prima", "e si risparmia sui contributi". Come decidere? A nostro avviso la prima componente non può che essere quella soggettiva, ed è legata a più variabili: il proprio rapporto con il mondo del lavoro innanzitutto. Mi piace ancora lavorare? Riesco ancora a trovare un ruolo soddisfacente nel mondo del lavoro? Il secondo aspetto è quello della salute: mente e corpo sono *alla pari*, oppure si sente la necessità di rallentare alcune attività per privilegiarne altre? Si passa poi al tempo libero, ai desideri, ai sogni, alla voglia di viaggiare o di prendersi cura dei nipotini. Per concludere poi con le necessità: continuare a lavorare perché bisogna portare un reddito sufficiente alla propria famiglia, magari ai propri figli ancora a carico. Dopo la valutazione soggettiva, si può passare a quella oggettiva, razionale ed economica. Qui il responso è chiaro, se ci stiamo rivolgendo a un lavoratore che deve decidere tra continuare a lavorare o anticipare: se anticipa, invece di avere lo stipendio, avrà una pensione (evidentemente inferiore) e poi continuerà a percepire una pensione sicuramente inferiore a quella che avrebbe avuto se avesse continuato a lavorare. Il risultato è una sicura perdita di ricchezza complessiva a vita media, che deve essere messa sul piatto della bilancia con le valutazioni soggettive.

L'ALTERNATIVA DELLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Un secondo grande target sono invece i lavoratori che hanno iniziato a contribuire dopo il 1996: la riforma offre il riscatto di laurea agevolato e la cosiddetta *pace contributiva*, che consente di sanare buchi contributivi del passato. Per questa generazione l'interrogativo di fondo è: "ma aumentando i miei anni di contribuzione, posso andare in pensione prima?". A differenza di quello che molti pensano, l'anticipo non è automatico, e dipende principalmente da quando si è iniziato a lavorare. Per chi è entrato tardi nel mondo del lavoro, intorno ai 30 anni, queste misure quasi certamente non servono ad anticipare. Certo, servono ad aumentare l'importo dell'assegno, ma a questo punto la previdenza integrativa potrebbe essere una valida



alternativa rispetto a investire i propri contributi nel Pil, che è l'indicatore usato dall'**Inps** per rivalutare i nostri contributi.

Le agevolazioni non mancano: il nuovo riscatto prevede il pagamento di una quota fissa, pari a 5.240 euro per ogni anno da riscattare, invece che in proporzione al proprio reddito; una misura che premia soprattutto i lavoratori dipendenti con alti redditi. La pace contributiva gode poi di una detrazione del 50% della spesa sostenuta, suddivisa in cinque quote annuali. Tutte misure attraenti, ma che devono essere valutate complessivamente rispetto ai propri obiettivi e alla possibilità di anticipare.

L'IMPORTANZA DI SAPER ORIENTARE IL CLIENTE

In sintesi, un operatore deve saperne di più dei propri clienti e deve disporre di conoscenze e strumenti utili per consentire decisioni consapevoli e ponderate. Cosa deve fare un lavoratore che, grazie alla possibilità di andare prima in pensione, vedrà ridursi la propria ricchezza? Destinare più denari ai propri piani integrativi? Oppure iniziare a decumulare il proprio patrimonio all'approssimarsi del pensionamento anticipato? Decisioni che hanno un effetto tutt'altro che marginale sugli assetti finanziari dei clienti. Allo stesso modo, aiutare chi ha iniziato a lavorare dopo il 1996 a capire se destinare i propri risparmi al riscatto di laurea oppure a una forma di previdenza integrativa può modificare non poco tempi e risorse per gli anni della pensione. In una parola: le novità previdenziali 2019 danno ancora una volta centralità a un operatore che intenda includere una pianificazione previdenziale complessiva, fatta sia di rendite, sia di capitali, tra i propri servizi. Un'ultima cosa: se chi sta leggendo è una nata o un nato tra gli anni Sessanta e Settanta e ha iniziato a lavorare entro il 1995 e si sta domandando "ma quando parleranno di me?", la risposta è semplice: la riforma non ha mutato nulla di significativo per queste generazioni. Appuntamento alla prossima riforma.