infoMANAGER

ASSOCIAZIONI • SERVIZI • CONTRATTO • SANITÀ • PREVIDENZA • FORMAZIONE





rrivati al momento in cui si termina l'attività lavorativa, quasi tutti si trovano ad avere come rendita principale la pensione.

In Italia, accanto alla previdenza obbligatoria (gestita da Inps, Casse professionali ecc.), che assicura la pensione di base, è possibile aderire con accantonamenti volontari a forme di previdenza complementare.

Per quanto riguarda la previdenza obbligatoria, nonostante le numerose riforme intervenute nel recente passato, e in continuo divenire, chi raggiungerà l'età pensionistica nei prossimi anni e decenni correrà il rischio di ottenere una pensione di importo definibile come contenuto, per non dire basso.

Ecco il motivo per cui dedichiamo questo spazio alla previdenza complementare, nota anche come secondo pilastro, sulla quale ognuno può intervenire per garantirsi autonomamente una pensione integrativa.

In questo senso, il legislatore, già dal 1993, ha cercato di porre rimedio al rischio pensionistico con la legge istitutiva della previdenza complementare tramite i fondi pensione.

Per comprendere la dimensione attuale del fenomeno, è sufficiente dare uno sguardo ad alcuni dati statistici diffusi da Covip, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione: a fine giugno scorso, il numero complessivo degli aderenti alle forme pensionistiche complementari era pari a circa 9,43





milioni (2% di posizioni in più rispetto al dicembre dello scorso anno) per risorse complessive da destinarsi alle prestazioni pari a 214 miliardi di euro. Numeri tutt'altro che irrilevanti, ma inadeguati rispetto alla massa di persone che potrebbero avvalersi dell'istituto dei fondi pensione.

Prima di ulteriori approfondimenti, è utile ricordare che esistono due possibili forme di adesione alla previdenza complementare: quella collettiva e quella individuale.

Fondi chiusi

Quella collettiva prevede l'adesione dei singoli a uno strumento previdenziale, definito fondo chiuso, comune a più persone che appartengono a una categoria omogenea come, ad esempio, quella dei dipendenti del terziario, dell'industria metalmeccanica, dell'industria chimica ecc.

Per noi lettori della rivista, l'esempio più facile da comprendere è la forma complementare legata al ccnl dei dirigenti del terziario: col Fondo Mario Negri si ha la certezza di poter contare su una pensione integrativa al termine dell'attività lavorativa. Per i quadri del terziario, poi, sono presenti forme di previdenza complementare collettiva tra cui, la più nota, è Fon.Te., il fondo pensione complementare a loro dedicato che, non va dimenticato, è aperto anche agli altri dipendenti delle imprese del settore e, dal primo aprile 2022, anche ai liberi professionisti e ai lavoratori autonomi.

Fondi aperti

I fondi pensione aperti, invece, sono forme pensionistiche complementari accessibili da chiunque, indipendentemente dalla situazione lavorativa, e sono istituiti da imprese assicurative, banche, sim o sgr.

Questi fondi si basano su patrimoni autonomi e separati rispetto a quelli delle società che li istituiscono e, a maggiore sicurezza di chi aderisce, il capitale versato dagli aderenti viene separato dall'attività delle imprese che li gestiscono.

Per questo motivo i fondi pensione aperti rivestono un particolare interesse per tutte le categorie di lavoratori non inquadrate in un contratto collettivo come, nel nostro mondo, gli executive professional. Questa figura professionale versa, infatti, i normali accantonamenti ai fini pensionistici obbligatori nella cosiddetta "gestione separata" che, di fatto, non fornisce rendite di importi significativi: senza il secondo pilastro, costituito da un fondo integrativo, corrono il rischio di trovarsi al termine del percorso lavorativo con una pensione poco adeguata.

Vantaggi

La decisione di accantonare in un fondo pensione aperto porta numerosi vantaggi sia in fase di contribuzione, ossia quando si fanno i versamenti, sia in fase di erogazione delle prestazioni, quando si passa alla riscossione di quanto maturato negli anni.

Primo tra tutti la deducibilità fiscale, in quanto i contributi versati periodicamente a un fondo pensione sono interamente deducibili anno per anno dal reddito dichiarato ai fini Irpef, entro il tetto massimo di 5.164,57 euro.

Ciò significa che l'importo dei versamenti, fino al massimo sopraindicato, è totalmente esente da tassazione Irpef.

Inoltre, al termine della contribuzione, i versamenti degli anni saranno soggetti solamente a una tassazione massima del 15% che, nel caso la durata dei versamenti sia stata superiore ai 15 anni, scende fino al 9%.

Non va dimenticato, poi, che i fondi pensione

I VANTAGGI DEI FONDI PENSIONE APERTI IN PILLOLE

- Consentono di accantonare un capitale per ottenere una rendita, al fine di integrare la pensione pubblica.
- Hanno piani di versamenti flessibili con la possibilità di scegliere quanto e quando versare.
- Hanno la possibilità di frazionare il contributo: mensile, trimestrale o semestrale.
- Danno la possibilità di variare o sospendere i contributi.
- Danno la possibilità di ottenere anticipazioni alle condizioni previste dalla regolamentazione di settore (ad esempio, per l'acquisto di una casa).
- Sono fiscalmente convenienti: il contributo versato nei fondi pensione è deducibile fino a un massimo di 5.164.57 euro l'anno.
- Danno la possibilità di trasferire il capitale maturato ad altri fondi pensione.
- Danno la possibilità di scegliere l'investimento più adatto alle proprie esigenze con diversi comparti caratterizzati da diversi profili di rischio/rendimento.

aperti sono caratterizzati da un'ampia flessibilità e possono soddisfare le più diverse esigenze di chi desideri assicurare una rendita futura per sé o i propri familiari (vedi box sopra).

È però corretto ricordare che la flessibilità è possibile all'interno di un quadro di "previdenza complementare". Si tratta cioè di un piano a lungo termine che avrà i suoi effetti in concomitanza col raggiungimento del pensionamento previsto per la previdenza obbligatoria; fatto salvo la possibilità di richiedere la Rita - Rendita integrativa temporanea anticipata, sancita dalla legge di bilancio del 2017 e meglio descritta nell'articolo a pagina 56 di Dirigente del settembre 2023 (vedi https://bit.ly/dir9-23-Rita). Inoltre, non va dimenticato che i fondi pensione aperti costituiscono un'opportunità molto importante per chi voglia offrire una rendita pensionistica integrativa ai propri figli o ad altri familiari che non hanno alcun piano di previdenza complementare. Questo tipo di rendita è assolutamente svincolato da qualsiasi impegno lavorativo da parte degli aderenti o dai destinatari della futura rendita.

Infine, anche in questo caso, sono comunque presenti i benefici economici più rilevanti. Per fare un esempio, un genitore può accollarsi il versamento a favore del figlio a carico (studente o non

ancora lavoratore) utilizzando, a determinate condizioni, la deduzione fiscale.

ASSIDIR PER GLI EXECUTIVE PROFESSIONAL

Per garantire, come sempre, un valido supporto assicurativo e previdenziale agli iscritti a Manageritalia Executive Professional e ai loro familiari, Assidir distribuisce Fondi pensione di primarie compagnie di assicurazione, validi e tra i più significativi del mercato, caratterizzati da costi di adesione contenuti e buoni comparti finanziari di riferimento.

Per saperne di più e sottoscrivere il fondo pensione più adatto alle tue esigenze, scrivi a

info@assidir.it

per chiedere di essere contattato da un nostro specialista.





stato sottoscritto, lo scorso 12 settembre, il rinnovo della parte economica del contratto nazionale di lavoro per i dirigenti dell'industria alberghiera aderenti ad Aica.

A firmare l'intesa, i presidenti di Manageritalia, **Mario Mantovani**, e di Aica, **Maria Carmela Colaiacovo**.

Si tratta di un accordo di natura sia economica che normativa. Nello specifico, prevede un aumento contrattuale a regime entro luglio 2025 pari a 550 euro lordi mensili. È inoltre prevista la destinazione di 1.000 euro annui alla Piattaforma welfare dirigenti del terziario, spendibili in beni e servizi di welfare.

Si tratta di un adeguamento che consente ai dirigenti di recuperare, almeno in parte, l'impennata dell'inflazione avvenuta nell'ultimo periodo, senza gravare eccessivamente sulle imprese. Un risultato ottenuto grazie al profondo lavoro di analisi su tutte le opzioni normative disponibili.

I punti salienti

L'accordo è la logica prosecuzione e completamento delle intese del 15 marzo 2017 e del 21 ottobre 2021

che, tra le altre cose, è intervenuto sui servizi di politiche attive e sulla normativa dei Fondi ed Enti contrattuali. La parte economica è stata rinnovata agendo in sinergia sui vari aspetti.

Aumento retributivo

È previsto un aumento retributivo pari, a regime, a 550 euro, secondo le seguenti scadenze:

- 200 euro mensili, dal 1º dicembre 2023;
- 150 euro mensili, dal 1º luglio 2024;
- **200 euro** mensili, dal 1° settembre 2025.

Tali aumenti possono essere assorbiti, fino a concorrenza, esclusivamente da somme concesse dalle aziende, successivamente al 31 dicembre 2019, in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali e delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Welfare aziendale

I datori di lavoro destineranno inoltre alla Piattaforma welfare dirigenti terziario 1.000 euro annui, per il 2024 e 2025, spendibili in beni e servizi di welfare.



ASSOCIAZIONI TERRITORIALI IN ASSEMBLEA

Importanti momenti per fare il punto sull'attività svolta e quella futura

ieccoci al consueto appuntamento autunnale ,con le assemblee delle associazioni territoriali Manageritalia, che precedono quella nazionale (Milano, 24-25 novembre, presso Hotel Enterprise). Un importante momento di incontro che tra ottobre e novembre vedrà le tredici associazioni, più quella dedicata agli executive professional, riunire gli associati per fare il punto sull'attività svolta e su quella futura. Come sempre, oltre alla parte istituzionale, ci sarà spazio per dialogare su alcuni aspetti chiave dei manager e del territorio, spesso con la presenza di personaggi delle istituzioni e della business community. L'intera organizzazione arriva a questo appuntamento in ottima salute. Solo nel 2023 siamo cresciuti del 2,9% come associati e del 4,3% come dirigenti in servizio con uno dei nostri contratti.

Uno di temi al centro dell'assemblea nazionale sarà la presentazione della nuova Piattaforma welfare dirigenti del terziario che, come da ultimo rinnovo del contratto, prevede per il 2024 e 2025 un contributo obbligatorio di 1.000 euro per ogni dirigente destinato al welfare.

A livello nazionale e territoriale continua la nostra attività di valorizzazione dei manager e di collaborazione con tutti gli stakeholder, per far ripartire il nostro Paese puntando su competenze e managerialità.

Non mancate!

DATE DELLE ASSEMBLEE



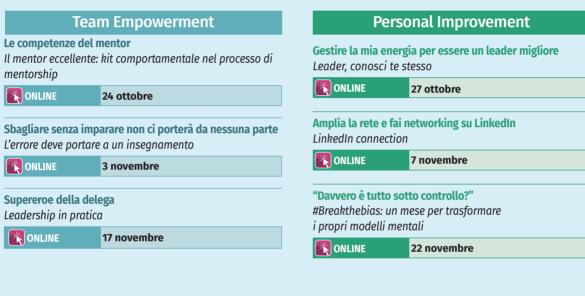
Sabato 21 ottobre	Manageritalia Emilia-Romagna
	Manageritalia Puglia, Calabria e Basilicata
Giovedì 26 ottobre	Manageritalia Marche
Venerdì 27 ottobre	Manageritalia Friuli Venezia Giulia
Sabato 28 ottobre	Manageritalia Sicilia
	Manageritalia Veneto
Sabato 4 novembre	Manageritalia Executive Professional
Lunedì 6 novembre	Manageritalia Lombardia
Martedì 7 novembre	Manageritalia Piemonte e Valle d'Aosta
Mercoledì 8 novembre	Manageritalia Toscana
Venerdì 10 novembre	Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria
Lunedì 13 novembre	Manageritalia Campania
	Manageritalia Trentino-Alto Adige
Giovedì 16 novembre	Manageritalia Liguria

Vai su https://bit.ly/Associazioni-Manageritalia per i dettagli su orari, location, programmi e modalità di partecipazione.



CORSI DI FORMAZIONE

In un periodo di così grandi cambiamenti. Cfmt - Centro di formazione management del terziario propone una nuova offerta, totalmente su misura e costruita intorno a 4 competenze trasversali, per supportare la persona e il suo percorso di apprendimento



Organizational Performance OKR - La metodologia OKR - Objectives key results (*) ONLINE 20 ottobre L'analisi dei costi e i principali Kpi di gestione Basic economics ONLINE 26 ottobre I numeri sono tutti uguali? Virtual economics 4 manager 3.0 M ONLINE 30 ottobre



PER INFORMAZIONI: MILANO ROMA www.cfmt.it info@cfmt.it, 02 5406311

info@cfmt.it, 06 5043053

La partecipazione ai corsi è gratuita e riservata ai dirigenti associati in regola con il versamento dei contributi.

QUESTA COSA CAMBIERÀ TUTTO!

"In ogni cosa è bene, di tanto in tanto, mettere un punto interrogativo a ciò che a lungo si era dato per scontato"

(Bertrand Russell)

o scorso 21 settembre, durante l'evento "Questa cosa cambierà tutto!", è stato presentato a Milano il nuovo volume Cfmt - Centro di formazione management del terziario della collana Terziario futuro: The end - Le sette discontinuità competitive che cambiano per sempre le organizzazioni.

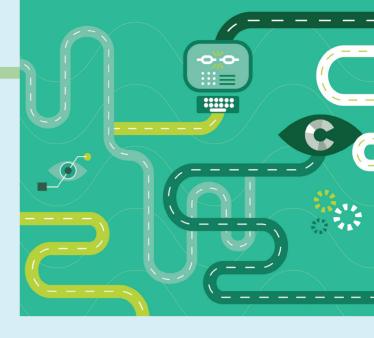
Gli autori del volume sono Fernando Alberti, professore ordinario di strategie imprenditoriali e direttore dell'Osservatorio nazionale sulla competitività delle imprese di servizi di Cfmt e, dal 2019, nella Hall of Fame di Harvard Business School, e Federica Belfanti, ricercatrice universitaria di strategie imprenditoriali e presso l'Osservatorio.

Strumenti per comprendere le ultime innovazioni

Il volume nasce dalla ricerca svolta dall'Osservatorio e per fornire strumenti validi ed efficaci alle imprese per capire, prevedere e quindi agire con successo nel proprio contesto di riferimento. Infatti, è già accaduto più e più volte in passato che per alcune innovazioni si urlasse "Questa cosa cambierà tutto!": uno slogan banale in "salsa" Silicon Valley, con una buona dose di ottimismo naïf. O, all'opposto, si è urlato al pericolo mettendo alla gogna una singola innovazione, come la madre di tutte le battaglie. Così è oggi per l'artificial intelligence. Questa cosa cambierà tutto? Probabilmente sì, ma occorre leggere questa innovazione insieme alle tante altre che hanno il potenziale di ridisegnare radicalmente il futuro che ci attende.

Sette discontinuità competitive

Il volume, liberamente scaricabile dal sito di Cfmt e da quello di Franco Angeli, presenta un'analisi delle innovazioni che negli anni 20 di questo secolo stanno giungendo a maturazione e convergenza, rivelando,



quindi, "ciò che è visibile, ma non visto", come suggerisce il padre della strategia aziendale Peter Drucker, in riferimento al futuro. Ne sono emerse sette discontinuità competitive che stanno maturando in questo decennio e hanno il potenziale di rivoluzionare completamente il modo di fare impresa, analogamente a quanto accaduto un secolo fa, nei ruggenti anni 20.

Una guida per abbracciare il cambiamento

Ecco perché The End: siamo alla fine di un'era e all'alba di una nuova, che ha il potenziale di cambiare davvero e per sempre le organizzazioni e quindi scrivere una nuova pagina nella competitività e, di conseguenza, nella prosperità del mondo. Abbiamo creato una raccolta sul sito di Cfmt che comprende il libro, una serie di podcast e i video tratti dall'evento "Questa cosa cambierà tutto!", per offrire ai dirigenti strumenti validi per esplorare le prospettive future.

Scopri la collezione qui:

https://www.cfmt.it/collections/94

