

PENSIONE IN CERCA DI FUTURO

Previdenza complementare: molti interessi contrapposti. In gioco il futuro previdenziale dei giovani

Dal prossimo 1° gennaio, i lavoratori dipendenti dovrebbero essere chiamati ad operare una scelta tra la conservazione del Tfr (trattamento di fine rapporto) secondo il metodo tradizionale o la sua destinazione ad un "Fondo di previdenza complementare". Il condizionale è d'obbligo viste le polemiche di questi giorni, che dividono il governo al suo interno e mettono in allarme le parti sociali. In ogni caso, si tratterebbe di una scelta non facile ma necessaria – perché imposta da un Decreto legislativo – che sarebbe bene affrontare con la dovuta preparazione, per evitare di scegliere male o, forse peggio, di non scegliere affatto; perché in questo caso il Decreto prevede che il "silenzio" del lavoratore venga interpretato comunque come una scelta.

Ma vediamo meglio di cosa tratta la riforma, soffermandoci sul significato dell'espressione "previdenza complementare", sul perché oggi se ne parla tanto e sulle conseguenze per i lavoratori e le loro famiglie.

La previdenza complementare è un sistema normativo finalizzato a regolamentare la raccolta, e la gestione, di somme di denaro prelevate dal reddito dei lavoratori, sia dipendenti, sia autonomi, con l'obiettivo di costituire una seconda pensione, che faccia, per così dire, "da complemento" alla pensione "di base", erogata dai regimi pensionistici obbligatori come l'Inps o l'Inpdap.

I riferimenti legislativi

L'importanza della previdenza complementare si è venuta affermando in particolare dopo la cosiddetta Riforma Dini, attuata nel 1995, che ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della pensione, denominato "contributivo", dal quale deriva, tra l'altro, la riduzione del "tasso di sostituzione" della pensione "di base", le cui proiezioni presentano elementi di criticità già prima della metà del secolo presente. Tale riduzione rende così necessaria una seconda pensione, detta appunto "pensione complementare", finalizzata a riequilibrare il livello complessivo del reddito del pensionato.

A tutt'oggi la Previdenza complementare ha trovato scarsa diffusione nel nostro Paese, come evidenziano i dati esposti nell'*allegato 2*, dai quali emerge come solo il 13-14% dei lavoratori ne sia attualmente interessato.

Con l'intento di rilanciare tale forma previdenziale, lo scorso anno il Parlamento ha approvato la legge 243, che delega, tra l'altro, il Governo ad emanare un Decreto legislativo (il nodo delle polemiche in corso) volto a stimolare la diffusione della "Previdenza complementare", soprattutto tramite la designazione delle somme solitamente accantonate a titolo di Tfr. In particolare i lavoratori avrebbero poi 6 mesi di tempo per decidere se conservare il Tfr "maturando", cioè futuro, secondo il metodo tradizionale, oppure se destinare ad un Fondo di previdenza complementare la somma ad esso equivalente. La legge prevede esplicitamente che il lavoratore debba comunicare al datore di lavoro la sua intenzione; se il lavoratore non si esprimerà, tale comportamento verrà inteso, secondo la legge, come volontà di destinare comunque il Tfr futuro ad un Fondo pensione complementare.

La destinazione del Tfr e la scelta dei Fondi

Per manifestare la propria intenzione, il lavoratore dovrà consegnare una dichiarazione

scritta al proprio datore di lavoro, il quale non potrà far altro che prenderne atto.

Se il lavoratore chiederà di lasciare il Tfr "dove si trova" nulla cambierà; se invece chiederà di devolvere il proprio Tfr ad un determinato Fondo pensione, il datore di lavoro dovrà trasferire l'equivalente somma di denaro al Fondo prescelto. Ma cosa accadrà se il lavoratore lascerà trascorre i 6 mesi senza trasmettere al proprio datore di lavoro alcuna dichiarazione scritta? In tal caso la legge prevede che l'equivalente del Tfr futuro vada trasferito ad un Fondo pensione: ma a quale Fondo, se il lavoratore non si sarà precedentemente espresso?

A questo proposito, le Parti sociali hanno indicato al Governo la loro preferenza per la destinazione del Tfr dei lavoratori "silenti" a un Fondo negoziale, ove esso sia stato costituito. In assenza di tale tipologia di Fondo, ed in mancanza di altri accordi tra le parti, il Tfr sarà trasferito presso il Fondo residuale, gestito dall'Inps. La scelta del lavoratore non sarà facile. Distrarci tra fondi chiusi, fondi aperti, forme pensionistiche individuali, fondi a contribuzione definita e fondi a prestazione definita, richiede una adeguata informazione.

Problemi e criticità

Il Patronato Acli, che da 60 anni ormai eroga ai lavoratori un servizio di consulenza gratuita in materia previdenziale ed assistenziale, sarà protagonista anche nella fase di cambiamento che si profila, e a questo proposito ha già dato inizio ad un percorso formativo rivolto ad alcuni "Operatori senior".

L'informazione riveste forse il problema principale per i lavoratori, che saranno frastornati da messaggi pubblicitari, spesso promossi da soggetti non sempre orientati a promuoverne gli interessi. Occorrerà diffidare di chi prometterà "la luna nel pozzo", ma occorrerà anche evitare atteggiamenti pregiudizialmente negativi di fronte ai moderni strumenti offerti dai mercati finanziari, che possono essere gestiti secondo criteri di trasparenza e correttezza.

In questo contesto la legge detta precise norme in tema di vigilanza sulla gestione dei denari destinati alla Previdenza complementare. Evitare che i lavoratori, dopo avere risparmiato per tutta la vita, si ritrovino con "le mani vuote", è infatti uno degli obiettivi principali del complesso normativo, che attribuisce la funzione della vigilanza del sistema alla Covip (Commissione di vigilanza sui Fondi pensione). Dal punto di vista della disciplina fiscale, la Previdenza complementare è interessata da tre fasi distinte: la fase dell'accumulo del capitale, cioè dei versamenti contributivi; la fase della gestione del capitale, cioè dei rendimenti via via maturati; la fase, infine, della erogazione delle prestazioni.

La bozza di Decreto legislativo varata dal Governo prevede in proposito l'esenzione della contribuzione entro il limite annuo di 5.164,57 euro: si sarebbe potuto osare di più, operando almeno un'esenzione in misura percentuale oltre tale limite. Ponendosi in linea con gli orientamenti dettati in sede di Unione europea, si sarebbe anche potuto rendere esenti da tassazione i rendimenti maturati dai Fondi, sui quali viene invece fatta gravare un'aliquota impositiva dell'11%. Con riferimento infine alle prestazioni, viene prevista un'aliquota nella misura del 15%, con ulteriore riduzione progressiva per anzianità contributive superiori a 15 anni. Si tratta di un criterio "generoso", che potrebbe apparire più equo se allineato alle ordinarie aliquote Irpef vigenti per i redditi assimilati ai redditi da lavoro. Evidenti ragioni di contenimento del Bilancio pubblico hanno indotto il Governo a "fare cassa" nel breve periodo, compensando in parte i prelievi fiscali sui rendimenti con la promessa di una aliquota decisamente più favorevole sulle prestazioni, il cui effetto sostanziale è tuttavia rinviato nel tempo, senza garantire, tra l'altro, che un inasprimento fiscale sulle prestazioni non venga disposto in futuro.

Tra i numerosi problemi merita di essere inoltre segnalata la questione delle cosiddette "misure compensative", vissuta con particolare intensità dalle imprese, soprattutto da quelle piccole e medie, che non potranno più limitarsi all'accantonamento "virtuale" del Tfr, ma dovranno versarlo periodicamente ai Fondi pensione, registrando di conseguenza un aggravio nel costo del lavoro. Le misure predisposte dal Governo non soddisfano le imprese. Il problema, ove irrisolto, rischia di provocare situazioni di paralisi, soprattutto in aree produttive scarsamente sindacalizzate, dove i lavoratori, magari precari ed extracomunitari, più esposti a ricatti e pressioni, possono essere indotti a "lasciare il Tfr dove si trova", compromettendo così il proprio futuro pensionistico.

Conclusioni

Anche in Italia, come avviene già da tempo in altri Paesi, avremo dunque un moderno sistema di Previdenza complementare? Nel settore bancario ed assicurativo in particolare c'è molta attesa, soprattutto perché se tutti i lavoratori dipendenti dovessero optare per la Previdenza complementare, ogni anno finirebbe sui mercati finanziari una massa monetaria che si ritiene compresa tra i 13 e i 15 miliardi di euro. Se da un lato è vero che tale cifra non sarà raggiunta nei primi anni, è pur vero che fin dal primo anno si ipotizza una somma, pur ragguardevole, compresa tra i 4 e i 7 miliardi.

Sarebbe dunque l'inizio della costruzione della nuova "Casa della previdenza", che si vuole sempre più costruita su tre pilastri: il primo, gestito "a ripartizione" per la pensione "di base", e gli altri due, gestiti "a capitalizzazione": uno per la pensione complementare "su base negoziale", l'altro finalizzato alla previdenza "personalizzata", alla quale, chi potrà, destinerà ulteriori quote di risparmio.

In questa prospettiva il futuro pensionistico andrà pensato sempre meno come un "qualcosa di dovuto", ma sempre più come un "qualcosa di costruito". Si tratta di una costruzione da operare giorno per giorno, nel corso dell'intera vita lavorativa, confrontandosi con il mercato dei capitali con competenza, e nella prudente consapevolezza che i risparmi accantonati dovranno continuare ad essere gestiti secondo finalità previdenziali, e non certo speculative.

Dunque non c'è più tempo da perdere, perché ogni anno che passa sul mercato dei capitali non si recupera più, e i giovani che hanno iniziato a lavorare dopo il 1995 hanno già perso, e non certo per colpa loro, almeno 10 anni di risparmi previdenziali, di cui si accorgeranno amaramente quando andranno in pensione.

(tratto da Aesse 10 2005)

Giuseppe Argentino