

Numero 10 - Ottobre 2014 - Edizione Online

LavoroWelfare

PER UN NUOVO RIFORMISMO



TFR

**TFR in
busta paga?**



Associazione
LAVORO&WELFARE

TFR in busta paga?

Indice

Tfr in busta paga? - G. Battafarano e C. Damiano.....	3
Pensare al futuro - G. Pollastrini.....	5
Schede: Il trattamento di fine rapporto.....	8
Una ricetta sbagliata - M. Abatecola.....	13
Luci e ombre - P. Albinì e G. De Caprariis.....	17
Con l'anticipo molti problemi - A. Deiana.....	19
Verso la legge di Stabilità - G. Ferrante.....	22
Dubbi e incertezze - G. Geroldi.....	27
Differenti normative - A. Giubileo.....	31
Versamenti, fisco e rendimenti - P. Pellegrini, D. Mastrantuono, L. Di Gialleonardo.....	34
Le ragioni del No - Rete Imprese Italia.....	40
Questione di tasse - P. Saraceno.....	42
Dalla parte dei fondi - R. Tarelli.....	45

Aggiornato al 28/10/2014
Coordinamento editoriale: Luciana Dalu e Giorgia D'Errico
Progetto grafico: Mattia Gabriele

TFR in busta paga?

Quattro questioni da risolvere

Uno degli argomenti di cui più si discuterà in occasione dell'esame della legge di Stabilità, sarà probabilmente la questione del Trattamento di Fine Rapporto in busta paga. Da quando il Presidente del Consiglio Renzi ne ha parlato alcune settimane fa, si è sviluppato un vivace dibattito nel quale si sono alternate opinioni o favorevoli o contrarie o favorevoli a determinate condizioni. La questione investe aspetti attinenti alla previdenza e al welfare in generale, ai profili fiscali ed economici e ai risvolti relativi all'autofinanziamento delle imprese, specie piccole e medie.

In linea con le precedenti elaborazioni della nostra Associazione, abbiamo deciso anche questa volta di partire dall'informazione precisa sulle caratteristiche del TFR; di come esso si sia evoluto nel corso degli anni; del ruolo svolto oggi dal TFR nel welfare, nel fisco, nell'autofinanziamento delle imprese e nel campo degli investimenti. Il lettore potrà trovare anzitutto una Scheda dettagliata sul TFR, sulle varie leggi intervenute in materia, sulle tappe della sua evoluzione; successivamente opinioni argomentate di rappresentanti di Fondi pensione, COVIP, Confindustria, Rete Imprese Italia, ABI, INPS, Mefop, Confassociazioni, dottori commercialisti e consulenti del lavoro, studiosi ed esperti. Si vedrà che sono opinioni diverse, persino opposte, che in ogni caso vanno ponderate con attenzione.

La scelta del Governo non riguarda i dipendenti pubblici, i collaboratori domestici, i lavoratori agricoli, i dipendenti di aziende in crisi o con procedure concorsuali aperte e nasce dalla volontà di dare impulso all'economia aumentando il potere d'acquisto dei lavoratori consumatori: una sorta di replica degli ottanta euro concessi dal Governo nello scorso

Giovanni Battafarano è
segretario generale
di Lavoro&Welfare

Cesare Damiano è presidente
della Commissione Lavoro alla
Camera dei Deputati e
presidente di Lavoro&Welfare

di maggio, che per la verità non hanno determinato finora quella scossa che si auspicava. Pare superfluo ricordare che in questo caso si tratta di denaro dei lavoratori, che, in forma differita, viene corrisposto alla cessazione del rapporto di lavoro. E' altresì utile ricordare che, con gli interventi legislativi del 1993 (d.lgs. 124), del 2004 (l.243) e del 2006 (l.296) il TFR è stato conferito dai lavoratori su base volontaria per alimentare i Fondi pensione e quindi la previdenza complementare, la cui funzione di secondo pilastro è divenuta preziosa in seguito alla riforma delle pensioni del 1995 (l.335) e alla introduzione del sistema contributivo. Negli ultimi vent'anni, il tasso di rendimento dei Fondi pensione è stato ben più alto del tasso di rivalutazione del TFR. Com'è noto, il combinarsi dell'introduzione del sistema contributivo insieme con la diffusione della precarietà del lavoro e di carriere previdenziali discontinue e deboli, rischia di riconoscere, ai pensionati di domani, assegni pubblici bassi, che andrebbero perciò integrati appunto da una pensione complementare. L'elevazione della tassazione dei rendimenti dei Fondi pensione dall'11,5 al 20% , insieme con l'operazione TFR in busta paga, rischia quindi di assestare un colpo mortale alla previdenza complementare, riproponendo il tema decisivo dell'adeguatezza delle future pensioni pubbliche. Si rischia di danneggiare i Fondi negoziali, a vantaggio dei Fondi aperti e dei PIP; si rischia altresì di trasmettere l'impressione di una mancanza di visione strategica della previdenza complementare.

Va perciò in ogni caso salvaguardato il carattere volontario dell'adesione al TFR in busta paga, come va approfondita bene la questione fiscale. Pur con la tassazione separata, la quota di TFR in busta paga diventa integrazione della retribuzione, si cumula con il reddito del periodo di imposta e viene quindi tassata in modo ordinario, incidendo sulla determinazione delle detrazioni di imposta, degli assegni familiari e dell'ISEE, in tal modo erodendo una parte consistente del denaro per i lavoratori.

C'è infine il problema dell'autofinanziamento delle piccole e medie imprese. Occorre approntare con il sistema bancario un meccanismo sostitutivo del finanziamento delle PMI, che continua ad essere un comparto decisivo dell'economia nazionale.

Futuro della previdenza complementare, volontarietà, tassazione non penalizzante, credito alle piccole e medie imprese: solo attraverso una risposta soddisfacente a questi quattro aspetti, l'operazione "TFR in busta paga" potrà generare vantaggi ed evitare danni o insuccessi.

Pensare al futuro

Il Tfr e la previdenza complementare

Negli ultimi cinque anni da più parti sono stati invocati interventi per dare maggiore spinta alle adesioni alla Previdenza complementare, dopo il periodo di entrata in vigore della nuova normativa. I Governi che si sono susseguiti in questo periodo nulla hanno fatto in questa direzione, le adesioni sono cresciute ma in maniera molto lenta e senza grandi variazioni soprattutto tra i giovani.

Sappiamo tutti che la necessità di sviluppare un sistema basato sempre più su una gamba pubblica e su una privata è fondamentale per garantire alle future generazioni una pensione adeguata e senza che il divario generazionale si allarghi ancora di più. E' innegabile che le riforme del sistema previdenziale pubblico, succedute dal 1995 in poi, hanno teso ad una razionalizzazione e messa in sicurezza del sistema della previdenza pubblica, ma di contro non sono state in grado di garantire le prestazioni precedentemente fornite a coloro che andavano in quiescenza. Inoltre la profonda modifica del mondo del lavoro, con ingressi molto ritardati rispetto al passato e con periodi molto frequenti di rapporti di lavoro precari o di breve durata non garantiscono periodi di contribuzione previdenziale costante soprattutto nei primi anni di lavoro o verso la fine dell'attività lavorativa.

Ci saremmo perciò aspettati un maggiore supporto nello spiegare alle nuove generazioni di lavoratori l'esigenza di costruirsi anche una previdenza complementare, e sicuramente una maggiore informazione su quale saranno le prestazioni pensionistiche future (stiamo ancora aspettando la famosa busta arancione

Giovanni Pollastrini
componente del Direttivo
Lavoro&Welfare,
esperto in materia di
previdenza complementare

da parte dell'INPS con le proiezioni personalizzate dei singoli lavoratori). Siamo quindi rimasti molto colpiti da quanto accaduto con la presentazione della cosiddetta legge di stabilità che interviene in maniera diretta ed indiretta sulla realtà della previdenza complementare, incidendo su più fronti e sicuramente non nella direzione di un suo sostegno e rilancio.

Il primo intervento riguarda la possibilità per i lavoratori dipendenti di poter richiedere, per un arco temporale di tre anni, l'anticipo del proprio TFR accantonato nell'anno in busta paga. Questa disposizione vale per tutti anche per coloro che hanno scelto di destinare il TFR a previdenza complementare, andando quindi ad influire sulle scelte già fatte e sicuramente ad incidere sulle entrate contributive delle forme di previdenza complementare. Si tratta dunque di una operazione che tende a trasferire un risparmio previdenziale di lungo termine in risorse da destinare al consumo nel breve periodo. Tralasciando in questa sede le valutazioni sull'impatto che questo provvedimento avrà soprattutto sulle piccole e medie imprese e su cui troverete negli articoli che seguono una ampia disamina di tutti gli specifici aspetti, vorrei richiamare l'attenzione sul fatto che questo provvedimento va sicuramente ad incidere sulla previdenza complementare e su una sua non certo favorevole evoluzione.

Va poi ricordato che l'esclusione dei pubblici dipendenti crea ulteriori disuguaglianze nel mondo del lavoro e in quello della previdenza complementare, oltre alla differenza già presente oggi per gli aspetti legati alla destinazione del TFR dei pubblici alla previdenza complementare.

Vi è poi l'aspetto legato alla maggiore tassazione che il TFR in busta paga, subisce (tassazione in aliquota marginale) rispetto a quanto avviene oggi per il TFR in azienda (tassazione separata) o per quello destinato a previdenza (tassazione separata con aliquota fissa o variabile che può scendere fino al 9% a seconda degli anni di adesione). Pertanto la fascia di convenienza fiscale è tra i 15/19 mila euro di reddito lordo, mentre chi ha redditi maggiori avrà una tassazione più penalizzante.

C'è infine un ulteriore aspetto che va ad impattare sulla previdenza complementare ed è quello relativo all'innalzamento improvviso della tassazione dei rendimenti sui Fondi pensione dall'11,50% al 20%, di fatto un raddoppio dell'attuale aliquota.

Questa nuova tassazione delle rendite finanziarie inciderà essenzialmente su due aspetti.

Il primo in ordine alla consistenza delle prestazioni future che saranno penalizzate, soprattutto per periodi lunghi, per la mancata capitalizzazione delle somme che verranno versate all'Erario. Questo implicherà una più accentuata contrazione del tasso di sostituzione che rispetto ad oggi non potrà non risentire delle nuove prestazioni.

Il secondo, di ordine generale, va a ledere il principio fondamentale di fiducia degli iscritti nei confronti del legislatore, quando si modificano le regole in corso

d'opera. Questo principio è fondamentale nel rapporto come quello dell'iscritto con la previdenza complementare che durerà molti anni e che quindi ha bisogno di ammortizzare il rischio politico.

Tale effetto può gravare in maniera pesante sullo sviluppo della previdenza complementare nel nostro Paese, già oggi non molto soddisfacente.

Pertanto abbiamo deciso di dedicare il numero della rivista on line di Lavoro & Welfare a questo argomento, per spiegare cos'è il TFR, come funziona, cosa si modificherà con i nuovi interventi legislativi e quali impatti queste modifiche avranno sentendo le opinioni di coloro che operano sia nel mondo del lavoro che in quello della previdenza complementare.

Il trattamento di fine rapporto

Cos'è, come è normato

Cos'è il Tfr?

Il "trattamento di fine rapporto" (TFR) rappresenta una forma di retribuzione differita la cui maturazione avviene annualmente, mentre la relativa corresponsione è posticipata alla cessazione del rapporto di lavoro. Conosciuta, specie in passato, come "liquidazione", è una prestazione al cui pagamento è tenuto il datore di lavoro nel momento in cui cessa il rapporto stesso.

Nascita ed evoluzione legislativa del TFR

1919. Nasce la prima forma di regolamentazione dell'indennità di fine rapporto riservata agli impiegati.

1926. La contrattazione collettiva estende a numerose categorie l'indennità di fine lavoro.

1942. L'indennità di anzianità viene inserita nel Codice civile art. 2120.

1962. La legge n. 230 del 18 aprile 1962 generalizza l'indennità di anzianità nei contratti a tempo determinato che viene riconosciuta nel momento della mobilità del lavoratore.

1966. La legge n. 604 del 15 luglio 1966 stabilisce che l'indennità di anzianità è dovuta al lavoratore in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

1977. Un apposito Decreto legge esclude dalle indennità la 'scala mobile' maturata a partire dal 1° febbraio 1977.

1982. Viene emanata la legge n. 297 del 29 maggio 1982 che ancora oggi regola il Tfr, evitando così il referendum che voleva abrogare la precedente legge

1993. Con il D. Lgs. n.124/93 per i nuovi assunti che si iscrivono ai Fondi pensione viene inserito l'obbligo del conferimento del Tfr.

2004. La legge n.243/04 stabilisce il conferi-

mento del Tfr ai Fondi pensione attraverso il silenzio assenso.

2006. La legge n. 296 del 27/12/2006 stabilisce per le aziende con almeno 50 dipendenti l'obbligo di trasferire il TFR non destinato a previdenza complementare al Fondo di Tesoreria istituito presso l'INPS. Quindi per questa tipologia di aziende il TFR non è più accantonato presso di loro.

La normativa

La legge 29 maggio 1982 n. 297, ha modificato la disciplina precedentemente in vigore riformulando l'articolo 2120 del Codice civile.

La legge del 1982 di riforma dell'istituto, infatti, ha modificato le modalità di calcolo del Tfr, introducendo cambiamenti non solo quantitativi ma anche qualitativi tali da poter far assimilare l'attuale Tfr nel settore privato ad una forma di risparmio.

L'altra modifica di rilievo è stata quella che ha identificato un itinerario temporale e normativo tendente ad unificare le modalità di calcolo relative alle retribuzioni da assumere come riferimento per il Tfr; infatti la diversità rilevante che esisteva precedentemente tra gli operai e gli impiegati nelle modalità di calcolo è stata superata gradualmente delegando in parte alla contrattazione nazionale le modalità di tale unificazione.

A questo quadro di uniformità fa eccezione però il settore pubblico che ha mantenuto, sull'indennità di quiescenza, normative molto differenziate rispetto al settore privato anche se dal 2001 anche per i pubblici dipendenti nuovi assunti è stato introdotto il Tfr come per il settore privato.

Principali elementi del Tfr

In base a quanto previsto dalla Legge n. 297/1982, gli elementi che distinguono il Tfr dalla retribuzione ordinaria sono:

- La maturazione del Tfr avviene per ogni mese lavorato, o frazioni di mese di almeno 15 giorni.
- Poiché col Tfr viene differita la corresponsione degli importi, sugli stessi è prevista una rivalutazione legale per preservarne il valore reale nonostante l'inflazione.
- Il Tfr non è imponibile ai fini previdenziali, mentre fiscalmente - trattandosi di importi relativi a più anni di lavoro - viene sottoposto a tassazione separata.

Quando spetta

Il Tfr è dovuto al lavoratore in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato. Perciò va riconosciuto al lavoratore in caso di dimissioni, di licenziamento (sia per giusta causa che per giustificato motivo) ed anche in caso di morte.

Come si calcola

Il Tfr si calcola sommando, per ciascun anno intero di servizio, e/o mesi, una quota pari e, comunque, non superiore all'importo della retribuzione dovuta, divisa per 13,5. La retribuzione presa in considerazione per il calcolo del Tfr comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Equivale quindi al 7,41% della retribuzione, tenendo conto che di questa quota una parte, lo 05%, va all'INPS la quota accantonata annualmente in termini percentuali sulla retribuzione è pari al 6,91%

Elementi di computo del Tfr

Vengono computate ai fini del Tfr:

- **Permessi:** Vengono computati ai fini del TFR solo qualora spetti una retribuzione.
- **Malattia:** Il periodo viene considerato come lavorato ai fini del Tfr, computando la retribuzione normale a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto.
- **Maternità e Puerperio:** Il periodo viene considerato come lavorato ai fini del Tfr, computando la retribuzione normale a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto.
- **Infortunio:** Il periodo viene considerato come lavorato ai fini del Tfr, computando la retribuzione normale a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto.

L'indicizzazione

Al 31 dicembre di ogni anno, oltre a calcolare la quota da accantonare per l'anno stesso, il datore di lavoro deve rivalutare il fondo complessivo accantonato negli anni precedenti.

Qualora il lavoratore si dimetta nel corso dell'anno la voce fissa dell'1,5% va frazionata in dodicesimi di anno (pari allo 0,125% per ogni mese) in rapporto al numero di mesi lavorati in quell'anno.

Il tasso di rivalutazione da applicare al TFR è composto da una parte fissa (1,5%) ed una variabile (75% dell'aumento della vita calcolato dall'ISTAT)

Fondo di garanzia del Tfr

La legge n. 297/82, infine, prevede un articolato sistema di tutela per la garanzia dei crediti dei lavoratori verso il datore di lavoro derivanti da Tfr.

Con il fondo di garanzia per i lavoratori dipendenti di aziende insolventi (per fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta, etc.) viene garantita la liquidazione attraverso un apposito "fondo di garanzia del Tfr", istituito presso l'Inps e alimentato con i contributi versati dai datori di lavoro. Nei casi d'insolvenza sopra indicati il Fondo si sostituisce al datore di lavoro nel pagamento della liquidazione al lavoratore o agli aventi diritto. La copertura del Fondo opera automaticamente, prescindendo dall'effettivo versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.

La quota realmente accantonata da datore di lavoro è pari al 6,91% della retribuzione utile, infatti una quota pari allo 0,5% viene versata all'INPS. Di questa quota lo 0,20% per finanziare il Fondo di Garanzia e il rimanente 0,30% per prestazioni previdenziali

Il trattamento di fine rapporto è una somma che spetta ai lavoratori che si siano dimessi o che siano stati licenziati da un datore di lavoro nei confronti del quale

siano state messe in atto le seguenti procedure concorsuali: fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria e concordato preventivo. Spetta inoltre ai lavoratori ex dipendenti da datori di lavoro (privati, piccole imprese) che non possono essere sottoposti ad una di tali procedure e nei cui confronti sia stata attuata l'esecuzione forzata.

Il Trattamento di fine rapporto e i crediti di lavoro (ultime tre mensilità) sono somme che vengono pagate dal datore di lavoro; sono pagate dall'Inps solo quando il datore di lavoro non può adempiere a questo obbligo. La prestazione spetta nel caso in cui il debito sia stato accertato con l'inserimento nello stato passivo definitivo, o nel caso in cui sia stata inutilmente svolta l'esecuzione forzata.

Le anticipazioni

La funzione previdenziale del Tfr appare in tutta la sua evidenza per effetto della norma che riconosce, entro limiti precisi, ai dipendenti con almeno otto anni di anzianità aziendale, il diritto ad ottenere una anticipazione.

La legge stabilisce la possibilità per il lavoratore di ottenere dal datore di lavoro anticipazione sull'indennità maturata per un importo non superiore al 70%.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

- La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- L'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Il diritto di anticipazione però può essere fatto valere con almeno 8 anni di anni di servizio presso la stessa azienda e inoltre l'azienda deve almeno avere più di 25 dipendenti.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto.

Il Tfr e la previdenza complementare

Vi è uno stretto rapporto tra previdenza complementare e Trattamento di fine rapporto.

Infatti il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente e attraverso il conferimento del Tfr maturando.

Il Tfr e la legge 243/04

L'introduzione della legge n.243/04 modifica nuovamente il rapporto tra Tfr e previdenza complementare, portando, possiamo dire, a compimento quanto iniziato con il D.Lgs. 124/93.

E' stato così introdotto il meccanismo del silenzio assenso che prevede la possibilità per il lavoratore di avere a disposizione tre opzioni:

- Scelta attiva, il lavoratore decide di trasferire il suo TFR ad una forma di previdenza complementare da lui scelta e quindi la indica al datore di lavoro che

quindi trasferisce il TFR maturando alla forma prescelta dal lavoratore.

- Il lavoratore esercita la sua scelta indicando in maniera esplicita la datore di lavoro che intende mantenere il suo TFR maturando accantonato in azienda.
- Il lavoratore nel periodo previsto non esercita alcuna scelta, entra così nel meccanismo del silenzio assenso al termine del quale il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma previdenziale di riferimento, se questa non esiste trasferisce il TFR al fondo istituito presso l'INPS.

Il Tfr e la dimensione aziendale

In merito al TFR è poi intervenuta anche la Legge n. 296 del 27/12/2006 che ha istituito il cosiddetto "Fondo di Tesoreria" presso l'INPS per la gestione del TFR. Infatti la legge prevede che le aziende conferiscano il TFR dei lavoratori, che hanno deciso di non conferire il proprio TFR alla previdenza complementare, e prestano la loro attività presso aziende con almeno 50 addetti al Fondo di Tesoreria istituito presso l'INPS.

Quindi di fatto per questa tipologia di aziende il TFR non è più accantonato presso l'azienda. Resta invece invariato il mantenimento in azienda del TFR per i lavoratori che prestano la loro opera in aziende con meno di 50 addetti.

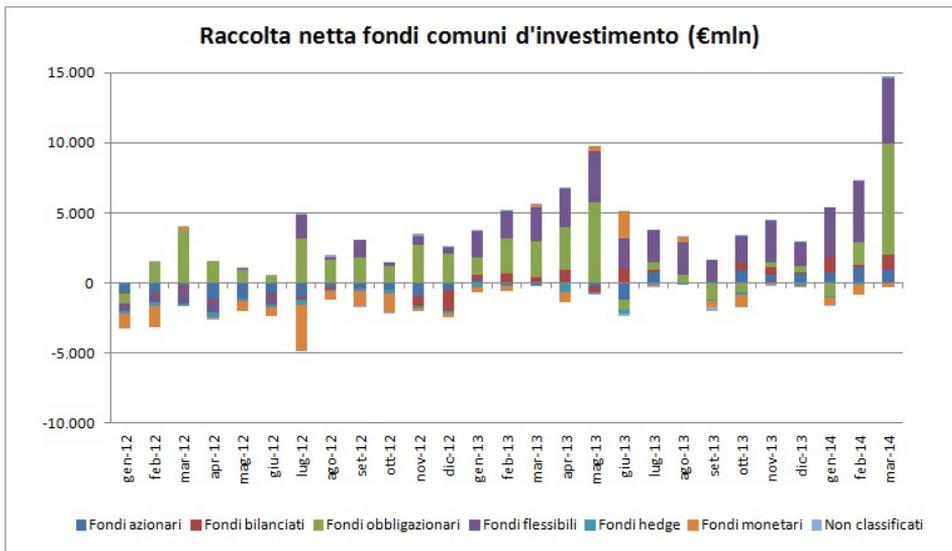
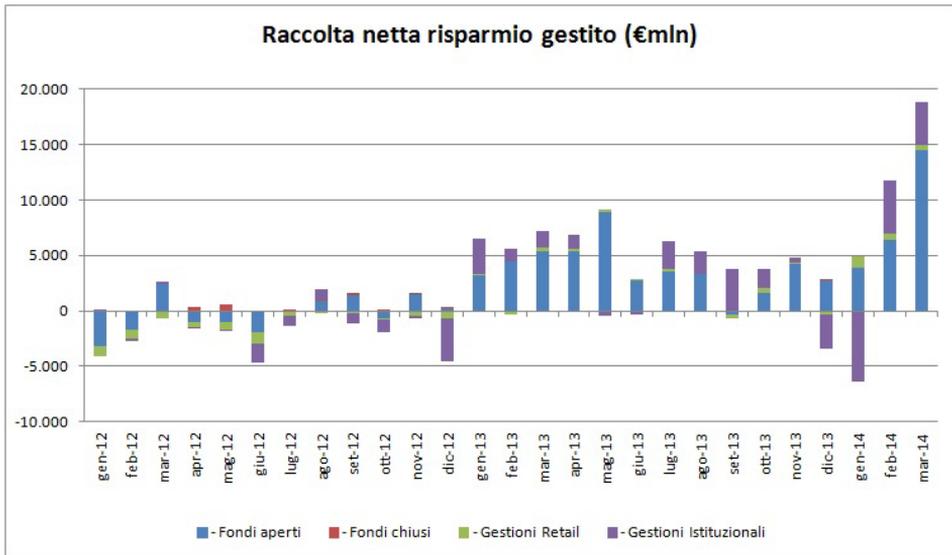
Una ricetta sbagliata

Perche' dico no al Tfr in busta

Il dibattito sul Tfr in busta paga che si è sviluppato in questi giorni più che raccontare una storia di cambiamento, racconta una storia vecchia, già sentita in altri momenti e già dibattuta in ere lontane da questa, quella del #cambiaverso. Per di più, anche recentemente, questa proposta ha rappresentato uno dei cavalli di battaglia della narrazione di Italia Unica e di Corrado Passera. Insomma, non proprio un'innovazione. Al di là di questo resta, a mio avviso, una ricetta sbagliata per diversi motivi che, credo, non sempre vengono presi nella giusta considerazione da chi se ne fa portavoce.

Cominciamo dai numeri. Si è troppo frettolosamente parlato di un effetto raddoppio del bonus di 80 euro ma su un salario medio, e tenendo presente il prelievo fiscale a legislazione vigente, direi che siamo piuttosto lontani da quelle cifre e ci attesteremmo piuttosto intorno alla metà. Per raggiungere quale obiettivo? Un aumento dei consumi interni? Su questo aspetto potrebbero riempirsi decine di pagine, resta il fatto che nelle situazioni d'incertezza – e quella attuale non mi sembra una stagione di solide sicurezze sul futuro – la propensione al risparmio è particolarmente marcata, anche a fronte di incrementi di reddito disponibile. Senza considerare i dati sui consumi nei mesi successivi al bonus di 80 euro, ammettendo quindi di dover concedere tempo ulteriore per valutarne gli effetti, un segnale importante in tal senso è invece rappresentato dai risultati del risparmio gestito:

Marco Abatecola e' segretario generale Assofondipensione



Risultati importanti che qualche interrogativo dovrebbero pur sollevarlo in chi crede che l'effetto del Tfr in busta paga sia misurabile in un corrispondente incremento dei consumi domestici.

Sollevato il dubbio sugli effetti immediati in economia reale, vorrei soffermarmi però sull'utilità in prospettiva futura di un simile provvedimento. Non vorrei infatti che a fronte di un incremento reddituale non enorme e costituito peraltro da reddito già del lavoratore, si gettassero le basi per un'ulteriore impoverimento delle generazioni future ed in particolare delle coorti di futuri pensionati. Il Tfr è infatti la principale fonte di finanziamento della previdenza complementare (articolo 8,

comma 1, d.lgs. n. 252/05) alla quale oggi aderisce circa il 25% della forza lavoro. Senza quel 6,91% della retribuzione versato al Fondo pensione – e stante le retribuzioni medie particolarmente basse ed incapaci di favorire il risparmio previdenziale - l'accantonamento sarebbe assolutamente insufficiente ad assicurare una copertura di secondo pilastro adeguata alle future esigenze previdenziali. Va anche ricordato che la previdenza complementare era prevista dalla L. 335/95 come elemento indispensabile da affiancare al passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo, per garantire tassi di sostituzione complessivi adeguati. Per non affrontare in futuro una classe di pensionati costretti a rivedere i propri consumi e la qualità stessa della loro vita.

Si dirà che, spinto dalla sindrome di nimby, il mio sia un ragionamento paternalista e che lo Stato non può obbligare al risparmio ma deve invece lasciare libertà di scelta al lavoratore. Vero, ma in presenza di asimmetrie informative che danno una visione distorta, incompleta o nulla del futuro previdenziale atteso, non sono sicuro che si possa parlare di libertà di scelta. La libertà di decidere presuppone infatti il possesso diffuso di tutti i prerequisiti informativi necessari alla scelta consapevole. In assenza di questi ed in un paese con cultura previdenziale assai scarsa, non c'è libertà di scelta perché i bisogni di breve periodo prevarranno sempre, non avendo chiarezza e contezza di quelli futuri.

Va poi detto che disincentivare l'accumulo di previdenza complementare non è conveniente per il lavoratore. Dal 1993 ad oggi il rendimento medio dei Fondi pensione è stato infatti nettamente superiore a quello del Tfr. Senza contare che la tassazione finale è poi molto più favorevole per la previdenza complementare, con un'aliquota del 15% ulteriormente riducibile fino al 9%, rispetto a quella gravante sul Tfr che è data dall'aliquota marginale media degli ultimi 5 anni di lavoro. Nel solo 2013 i Fondi pensione negoziali hanno poi reso il 5,4% a fronte dell'1,7% del Tfr, che risulta quindi ampiamente battuto dalla previdenza complementare. Tfr battuto anche se si allarga l'orizzonte temporale di valutazione. Dal 2000 ad oggi il rendimento dei Fondi pensione negoziali è stato del 48,7% a fronte del 46,1% registrato dal Tfr e nonostante i Fondi abbiano attraversato crisi finanziarie senza precedenti. Inoltre il trend di inflazione si è costantemente ridotto negli ultimi anni – fino all'attuale situazione di deflazione - pesando sensibilmente sul rendimento del Tfr non destinato a previdenza complementare. Perché quindi indebolire questo sistema? Rafforziamolo e facciamolo invece conoscere meglio ai lavoratori.

Fondi pensione forti e non indeboliti possono peraltro essere uno straordinario volano di sviluppo. I Fondi pensione, infatti, nel loro ruolo di investitori istituzionali maturi sono oggi fortemente impegnati nell'analisi di strumenti d'investimento di lungo periodo attraverso i quali far ricadere una parte delle risorse gestite – oltre 108 miliardi di euro – sull'economia reale italiana. Nell'attuale contesto economico gli investitori istituzionali possono quindi incidere molto. Sia per l'approccio tipico del loro investimento che per l'orizzonte temporale di lungo periodo che lo caratterizza e che dovrebbe favorire impieghi in titoli di capitale o in asset class alternative tipicamente meno liquide rispetto alle tradizionali. Meno correlate rispetto agli attuali attivi e con minore volatilità e maggiore stabilità dei rendimenti

storici. Agendo su queste leve i Fondi pensione potrebbero rappresentare davvero un nuovo collante tra mercati ed economia reale ed in tal senso la Direttiva Aifm rappresenta un'opportunità ulteriore. Nel Regno Unito questo ruolo è stato, per esempio, favorito dal Napf, l'Associazione dei Fondi pensione inglesi, che oltre a svolgere la sua tradizionale attività di lobby fornisce ai Fondi associati una serie di servizi e coordina la piattaforma d'investimento comune nata dall'idea di George Osborne. Un modello che ha favorito uno sviluppo armonico del sistema e ha aiutato l'afflusso nel settore degli investimenti in economia reale di risorse iniziali già rilevanti, per una decina di Fondi aderenti con un commitment di 100 milioni di sterline ciascuno, ma con un potenziale ulteriore enorme se si pensa che gli associati a Napf gestiscono capitali per oltre mille miliardi di sterline. Provare a intraprendere una strada simile credo sia ineludibile per il settore dei Fondi pensione italiani purché non vengano indeboliti privandoli dell'afflusso di Tfr. Un afflusso non certo trascurabile visto che rappresenta oltre il 60% della contribuzione totale tipo al fFondo pensione.

L'operazione Tfr in busta paga non sarebbe infine a saldo zero, ma avrebbe effetti immediati di finanza pubblica. Ricordo infatti come per effetto della Legge Finanziaria del 2007 il Tfr dei lavoratori impiegati in aziende con almeno 50 dipendenti, non destinato ai Fondi pensione, non rimane effettivamente in azienda ma deve essere trasferito al Fondo di Tesoreria presso l'Inps. Su un totale di Tfr maturando di circa 22/23 miliardi, 5,5 miliardi vanno così ai Fondi pensione, circa 11 restano in azienda e 6 confluiscono a questo Fondo. Che gestisce ormai oltre 30 miliardi di euro. Quei soldi dovevano essere destinati al finanziamento di opere infrastrutturali mentre oggi finanziano spesa corrente. Questa situazione è stata più volte denunciata anche dalla Corte dei Conti. È evidente che una proposta che preveda di versare il Tfr in busta paga dovrebbe anche prevedere l'abolizione di questo meccanismo con conseguente interruzione di un flusso di circa 6 miliardi annui per le casse dello Stato. Di contro tale proposta avrebbe un impatto anche sulle Pmi privandole di una fonte di auto finanziamento naturale senza che ciò sia peraltro bilanciato dalle misure di compensazione che le imprese hanno invece per il Tfr destinato a previdenza complementare (art. 10 del d.lgs. n. 252/2005). In un momento nel quale i canali di finanziamento tradizionali hanno subito sensibili contrazioni con una diminuzione di circa il 4% su base annua degli impieghi alle imprese non finanziarie nel solo 2013.

Aspetti che devono far riflettere chi, chiamato a governare, deve sempre farlo con uno sguardo rivolto al futuro, orientato all'idea di Paese e di comunità che si vuole provare a costruire. Ben al di là quindi delle scadenze elettorali o delle esigenze immediate di consenso.

Luci e ombre

Troppi obiettivi per un solo strumento

La proposta di introdurre, accanto alle varie scelte già disponibili per il lavoratori dipendenti, anche la facoltà di chiedere (per un periodo 'sperimentale') di farsi liquidare immediatamente il tfr che matura, è una di quelle cose che inevitabilmente dividono le opinioni. E ciò perché il tfr, nella sua evoluzione giuridica e contrattuale, ha via via acquisito una natura sempre più ibrida, e ciascuno può, secondo il proprio ordine di preferenze, esaltarne questo o quello aspetto.

In principio (Codice Civile del 1942) il tfr era soprattutto una sorta di indennità di licenziamento, dovuta al lavoratore in caso di risoluzione di un rapporto a tempo indeterminato "salvo il caso di licenziamento per di lui colpa o di dimissioni volontarie". Sempre secondo la formulazione originaria del Codice, gli accordi tra le parti potevano però stabilire che l'indennità fosse dovuta anche in caso di dimissioni volontarie, e stabilire "forme equivalenti di previdenza".

Successivamente la legge del 1966 sui licenziamenti individuali rafforzò il carattere retributivo-previdenziale di tale indennità, stabilendo (art. 9) che fosse dovuta "in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro"¹. Nel 1982, la trasformazione dell'indennità in trattamento di fine rapporto aggiunse alla valenza previdenziale in casi di risoluzione del rapporto di lavoro, quella di risparmio forzato per far fronte a spese sanitarie straordinarie e per l'acquisto della prima casa di abitazione. Infine, la riforma della previdenza complementare aggiunse a tutto questo anche la possibilità di destinare il tfr a risparmio previdenziale integrativo, in linea generale fruibile solo al termine della carriera lavorativa.

Con la proposta in legge di stabilità si introduce una nuova finalità, retribuzione non più differita ma immediatamente spendibile; l'obiettivo sembra qui essere un possibile canale di sostegno dei consumi .

Che dire? Sicuramente, che con molti obiettivi e un solo strumento si corre il rischio di non coglierne nessuno in misura soddisfacente. Guardando al binomio reddito disponibili-le/risparmio, è ragionevole ritenere che agiranno due tendenze:

- i paletti fiscali della misura – imposti dalla necessità di non aprire un buco nei conti del Fondo Inps per la erogazione del tfr - potrebbero avere l'effetto di indurre solo una platea limitata di lavoratori ad esercitare l'opzione della liquidazione in busta paga;
- il disincentivo ad aderire ai fondi di previdenza complementare, istituiti anche con l'idea di creare un canale di finanziamento a lungo termine dell'economia; disincentivo inoltre potenziato dal raddoppio della tassazione sui fondi pensione.

A differenza del 2005, in occasione della riforma della previdenza complementare e della destinazione volontaria del tfr ai fondi pensione, questa volta il governo ha esercitato la volontà politica necessaria per proporre un meccanismo in grado di evitare un impatto immediato sulla liquidità delle imprese con meno di 50 dipendenti. Si tratta di uno schema complesso, di cui la norma fissa le linee e gli attori, ma non le caratteristiche dei finanziamenti sostitutivi bancari e le modalità e i tempi di rimborso degli stessi, aspetti necessariamente rinviati a un decreto attuativo e alle convenzioni da stipulare con le banche. Dovrebbe trattarsi di finanziamenti quadriennali (anche legati alle TLTROs della BCE) destinati a essere rimborsati in un'unica soluzione al termine del funzionamento del meccanismo (giugno 2018). In tal caso, per le imprese, il problema di liquidità verrebbe quindi solo spostato al 2018.

Lo schema prefigura inoltre nuovi adempimenti per le imprese (certificazione Inps, pratica con la banca), su cui una valutazione potrà essere fatta solo alla luce del previsto decreto attuativo della misura.

Sui costi di questa operazione per le imprese c'è infine un ultimo punto interrogativo. Il fatto di aver via via spinto sempre più sullo sfondo l'originaria natura del tfr, quella di indennità di licenziamento 'giustificato' ovviamente non elimina l'esigenza di un simile strumento. Non a caso, è proprio sulla definizione di una eventuale indennità in caso di licenziamenti economici che si incentrano le ipotesi allo studio del governo per il superamento della attuale disciplina dei licenziamenti. Sarebbe un risultato davvero poco comprensibile se, al termine di questo lungo processo di cambiamento delle finalità del tfr e di riforma del mercato del lavoro, le imprese si trovassero a dover sostenere costi aggiuntivi per ricostituire un qualcosa che già avevano.

1 Come scrisse la Corte Costituzionale in una sentenza del 1968: "Appare evidente che l'indennità di anzianità riveste carattere retributivo, costituendo parte del compenso dovuto per il lavoro prestato, la cui corresponsione viene differita al momento della cessazione del rapporto allo scopo di agevolare al lavoratore il superamento delle difficoltà economiche, possibili ad insorgere per venir meno del salario. (...) D'altra parte la corresponsione della indennità medesima, appunto perché giova, almeno di norma, a far fronte alle contingenti difficoltà che possono a volte presentarsi nel trapasso da uno ad altro rapporto di lavoro (...)"

Con l'anticipo molti problemi

Serve una visione di lungo periodo

Viviamo in un mondo complesso ed inter-dipendente. Un mondo dove il capitalismo intellettuale ed il Web 2.0 hanno prodotto cambiamenti epocali nei mercati e nella società. Grande Crisi compresa. Orizzonti nuovi hanno bisogno di strumenti nuovi. E' per questo che abbiamo salutato con favore l'eliminazione della componente lavoro dall'I-RAP, una misura concretamente anti-recessiva per il mercato del lavoro. L'auspicio è che tale provvedimento insieme agli altri della Legge di Stabilità, siano utili a rilanciare la crescita di un'Italia sempre più seduta.

Dunque, tutto bene? Un attimo, per favore. Una sola cosa è chiara: il nostro Welfare State non ha più la capacità di gestire cambiamenti che avvengono alla velocità della luce in un mondo con vincoli di finanza pubblica ed una concorrenza globalizzata spietata ed efficace. E' per questo che è strategico pensare ad un sistema di welfare society che non tuteli più il "posto fisso", ma si basi su una continuità professionale che congiunga periodi di lavoro diversi.

Ci stiamo avvicinando con l'insieme dei provvedimenti del Governo? La risposta non può essere univoca e ci sembra che ci siano diversi aspetti della visione complessiva che non sono affatto convincenti. Ad esempio, nel Jobs Act, le analisi si sono focalizzate sull'effetto (il totem ormai quasi inesistente dell'articolo 18) e ci si è fatti passare sotto il naso le cause: demansionamento e controllo a distanza. Nella delega, la revisione della disciplina delle mansioni sarà permessa in caso di riorganizzazioni aziendali con limiti alla modifica dell'inquadramento (che quindi è permesso)

Angelo Deiana e'
presidente di Confassociazioni

e un'espressione (tutela delle condizioni economiche del lavoratore) che lascia spazio anche alla possibilità (gravissima) di riduzione individuale e generalizzata dei salari.

E' anche per questo (mi levi da una parte, quello che mi dai dall'altra) che siamo molto perplessi sull'anticipo del TFR così come è stato congegnato. I problemi sono tanti: visione di lungo periodo, depauperamento delle imprese, tassazione sfavorevole sull'aliquota marginale (per i lavoratori a reddito medio si passa dal 23 al 38%). I lavoratori saranno gli unici "avvantaggiati/svantaggiati"? No, purtroppo. Molti dimenticano che l'IRAP si paga anche sugli oneri finanziari dell'impresa per cui, se si ipotizza di supportare la distribuzione del TFR con i prestiti delle banche, tutto questo comporterebbe un aumento dell'IRAP per le imprese che perderebbero non solo la liquidità ma anche una parte dei vantaggi economici dell'eliminazione della componente lavoro dell'IRAP.

In ogni caso, il tema del TFR va analizzato in modo più approfondito. Dopo le prime luci, sono contemporaneamente emerse grandi ombre. E' il grande dilemma del trattamento di fine rapporto in busta paga: conviene o non conviene? In che misura può consentire un incremento di potere d'acquisto per i lavoratori più in crisi, e al di là di quale soglia invece sarà una decisione di cui, nel lungo periodo, bisognerà pentirsi? Si tratta comunque di una richiesta assolutamente volontaria che potrà essere inoltrata da coloro che siano sotto contratto da almeno sei mesi. Niente da fare per i lavoratori agricoli, domestici o in cassa integrazione. E, naturalmente per i lavoratori del pubblico impiego che il TFR non ce l'hanno.

Proviamo ad andare in profondità. Se si analizza la manovra, emerge che le maggiori sorprese riguardano il contributo delle entrate che è di circa 10 miliardi di cui 2.5 derivanti dalla tassazione del TFR in busta paga. In questo ambito, va sottolineato che, secondo la relazione tecnica, l'intera operazione dovrebbe essere a saldo quasi zero per la PA perché alle maggiori entrate associate al pagamento dell'Irpef sul TFR si dovrebbero dedurre i minori versamenti al fondo INPS che replica il TFR. La relazione ipotizza, infatti, che siano soprattutto i lavoratori delle grandi imprese (quelli del fondo INPS) a portare il TFR in busta paga.

Tuttavia questo non è del tutto certo: se il TFR venisse smobilizzato più di quanto ipotizzato dal Governo dai lavoratori delle imprese con meno di 50 dipendenti (fatto probabile perché sono quelli per cui non opera il fondo INPS, che hanno i salari e tasse marginali Irpef più basse e, soprattutto, un più alto rischio di fallimento della loro impresa), l'erogazione del TFR in busta paga porterà ad aumentare in misura significativa, come abbiamo sottolineato in precedenza, il prelievo netto operato dallo Stato.

Ma cosa succede per i singoli? Nell'auspicio che il Governo, come sembra, mantenga le aliquote Irpef invariate al netto degli 80 euro, per redditi sopra i 28.650 euro, cioè la soglia al di là della quale scatta l'aliquota al 38%, sarebbe meglio starne alla larga, mentre per gli scalini inferiori i contribuenti potrebbero trarne beneficio perché la tassazione si manterrebbe a prima vista coerente con quella

attualmente prevista.

Tutto chiaro, allora? Non proprio. Una delle prime conseguenze, infatti, sarà che su tale aumento salariale, l'INPS potrà avanzare richiesta sulla contribuzione previdenziale, al lordo delle ritenute fiscali. A questo proposito, insomma, se è intenzione del lavoratore richiedere l'anticipo del TFR dovrà preoccuparsi di valutare anche le eventuali pretese dell'INPS verso il datore di lavoro. E non dimenticare che, a tassazione ordinaria, ci pagherà anche le addizionali comunali e regionali. Ecco perché, al di là di fatto che avvenga su base volontaria e che possa far respirare chi soffre di più l'impatto della crisi, non crediamo che tale operazione garantirà risultati, a maggior ragione se la partita fiscale si tradurrà in un aggravio. I lavoratori sono attaccati al TFR, lo percepiscono come riserva per il futuro e, a meno che non siano in gravissime difficoltà economiche, non penseranno comunque di spenderlo in consumi.

Il problema centrale è sempre quello comportamentale. E' vero che le riforme non nascono perfette e che in tempi di crisi, il TFR è una riserva di potenziali consumi che fa gola a tutti i governi, ma in realtà bisogna sempre verificarne, in termini di risposte nei comportamenti dei cittadini/consumatori, la pragmatica fattibilità.

Verso la legge di Stabilità

Tfr, previdenza complementare e Fondi pensione

Riportiamo qui di seguito una serie di dichiarazioni raccolte (tra il 16 e il 22 ottobre) tra alcuni protagonisti ed esperti della previdenza complementare riguardo alle proposte formulate dal governo circa la temporanea disponibilità del Tfr direttamente in busta paga, e alle prime notizie emerse in merito all'inserimento di questo e altri provvedimenti correlati nella legge di Stabilità.

Se un pilastro previdenziale non bastava perché ora colpire il secondo?

Michele Tronconi

presidente Assofondipensione

Non penso che si possano rilanciare i consumi attingendo al "fieno in cascina". Anche qualora si ammetta che il singolo lavoratore possa valutare, sulla base delle proprie necessità, di attingere al Tfr che si va accumulando nel Fondo pensione come risparmio previdenziale, ciò potrebbe essere fatto attraverso ulteriori facilitazioni d'accesso alle anticipazioni, piuttosto che attraverso soluzioni che spiazzano l'accumulo pensionistico di secondo pilastro. Ora nella previdenza integrativa viene inserito un doppio handicap: non soltanto la possibilità di intascare il Tfr, sottraendolo così a una destinazione previdenziale, ma anche colpire con una maggiore tassazione i rendimenti derivanti dalla gestione finanziaria.

E' un po' come dire che il sistema basato su più pilastri previdenziali non serve. Quindi la domanda è: davvero pensiamo che con le pensioni pubbliche si possano soddisfare i futuri pensionati?

Gianni Ferrante è esperto in materia di previdenza complementare

Pensare a strade diverse per tenere insieme Fondi pensione e crescita

Claudio Lesca

Presidente del Collegio sindacale presso il Fondo pensione Telemaco

I provvedimenti annunciati rappresentano un caso di miopia verso il futuro dei lavoratori. Abbiamo lavorato con forza in questi anni per convincere le persone a pensare al loro futuro, basandoci sulla minore tassazione e sulla continuità dei versamenti. Diminuire per tre anni il versamento del Tfr vuol dire creare un'interruzione in quella che sarà la base futura su cui contare; prevedere delle maggiori tassazioni sulle rendite vuol dire spingere le persone a prendere in considerazione, più di quanto già non si fa, i Fondi aperti o i Pip, che finora non godevano di quell'insieme di caratteristiche a favore del lavoratore. Quindi diventerà ancora più forte l'azione delle banche e degli agenti per spostare l'offerta a loro favore. Infine, non va dimenticato che non sono calcoli teorici quelli che ci dicono che con il progredire dell'applicazione del sistema contributivo la copertura della pensione di base rispetto all'ultima retribuzione andrà verso il 60%. Quindi come ci si vivrà? Dobbiamo arrivare a sostenere che è meglio respirare oggi e morire domani piuttosto che morire oggi e non arrivare al domani? Forse qualche ipotesi per sviluppare la previdenza complementare, senza penalizzarla, e aiutare nel contempo la crescita poteva essere pensata: sicuramente c'erano gli elementi per sviluppare questi aspetti.

Continui cambi delle regole creano incertezza sui benefici

Andrea Mariani

Direttore del Fondo pensione complementare Pegaso

Innanzitutto bisogna capire gli esatti contorni del provvedimento annunciato. Personalmente ritengo che lo stesso obiettivo poteva essere raggiunto dando maggiori opportunità attraverso il prelievo di anticipazioni attraverso i Fondi e il Tfr. Probabilmente sarebbe stata una misura molto più rilevante in termini di apporto di liquidità straordinaria. Usando una metafora verrebbe da dire: visto che in passato abbiamo usato questo metodo per i terremotati dell'Emilia, potremo essere per un paio d'anni tutti terremotati.

L'innalzamento della tassazione costituisce sicuramente un fatto negativo in termini di trend. Cambiare continuamente le regole rende incerti i benefici. Speriamo che su quest'aspetto si possa riflettere ancora. Se dovessimo subire quest'innalzamento della tassazione, che almeno possa essere temperato, come per i Fondi comuni, con il pagamento all'uscita, che avrebbe un effetto pari, se non inferiore, all'11% pagato anno per anno.

La strada sbagliata

Roberto Abatecola

Direttore del Fondo pensione Espero

Penso di unirmi ad un coro dicendo che si tratta di un'ipotesi assurda. Così si rischia di uccidere la previdenza complementare, anche se il settore pubblico non viene coinvolto (Espero è il Fondo pensione del settore scuola, Ndr). Comunque, a prescindere dall'interesse diretto del Fondo – Espero – mi sembra una scioc-

chezza. Dopo così tanti anni nei quali si è cercato di dare impulso alla previdenza integrativa in questo modo non la si incentiva certo. Oltretutto c'è anche in ballo l'aumento della tassazione sui rendimenti finanziari. Sembra proprio che la strada intrapresa non sia quella giusta.

I molti rischi dell'improvvisazione

Pasquale Sandulli

Già Ordinario di Diritto del lavoro

La provvisorietà dell'informazione non consente ancora giudizi certi. La sensazione è però quella di un'improvvisazione, aldilà di come si consoliderà l'informazione. A partire dal 2005, il Tfr è stato considerato buono per tutte le vicende. Nei primi provvedimenti del 2005 - Decreto 85 - già c'era una destinazione del Tfr verso i consumi, poi contraddetta del Decreto legislativo 252.

Venendo all'oggi, la prima riflessione fa pensare che nel momento in cui si effettua un'operazione di questo genere sembrerebbe inevitabile che questa opzione fosse aperta a tutti, ovvero ai dipendenti delle aziende con oltre e meno di cinquanta dipendenti, che abbiano già effettuato la scelta di collocare il Tfr nel Fondo pensione o che abbiano aderito attraverso il cosiddetto "silenzio - assenso". Per i pubblici dipendenti il problema certo è delicato, perché si trovano in un regime di ripartizione dell'alimentazione del fondo ex Inpdap e l'eventuale brusco arresto della ripartizione produrrebbe un buco nei conti ex Inpdap.

La seconda riflessione riguarda la fiscalità dell'importo che entrerebbe in busta paga. Dalle informazioni disponibili sembrerebbe che la tassazione del Tfr sarebbe soggetta all'aliquota marginale: in questo caso il provvedimento sarebbe un buco nell'acqua. Se invece l'aliquota si collocasse soprattutto tra il 23 e il 26%, forse potrebbe esserci un interesse da parte di quelli che hanno redditi più alti; ma questi, proprio perché in possesso di redditi più alti, sarebbero meno interessati. L'interesse più evidente invece dovrebbe provenire dai lavoratori con reddito più modesto. Con ogni probabilità questi ultimi stanno ad un'aliquota inferiore al 23 - 26%. Se questa fascia fosse massima allora potrebbe andare, ma se invece gli si applica in busta paga il 23 - 26%, penso che per loro si ridurrebbe la convenienza. La previsione che si può fare è che la manovra sia assolutamente incerta. Immaginare d'inserire una componente definita nel programma del bilancio dello Stato è un azzardo.

Con riguardo all'ipotizzato elevamento della tassazione dal 20 al 26% per le Casse professionali, sarebbe l'ultima goccia che fa traboccare il vaso. Ho letto di una mozione parlamentare che spinge le Casse a studiare ipotesi di accorpamento e coordinamento, su cui sono assolutamente favorevole. A fronte di una mozione di questo genere, che si chiude con una "promessa" di revisione dei meccanismi di tassazione" (a fronte di processi di accorpamento, Ndr), non capisco come mai ora se ne ipotizzi un aumento.

La stessa mozione parlamentare si esprime sul possibile impiego di quote di risparmio collocate nei Fondi pensione a favore del sostegno dell'economia reale. Premesso che tali investimenti dovrebbero innanzitutto essere sicuri, che dovrebbero prevedere una qualche forma di garanzia, esistono già, a riguardo, esempi interessanti, come quello di Inarcassa, che ha fatto la scelta di orientare una parte dei suoi investimenti verso opere pubbliche, con la prospettiva tra l'altro di favorire i redditi delle categorie rappresentate, come architetti e ingegneri.

Un segnale contraddittorio

Alessandro Cocirio

Presidente Fondo pensione (multicategoriale) Fondapi

Le proposte contenute nell'ipotesi di legge di Stabilità, legate all'utilizzo del Tfr e all'aumento della tassazione, vanno contro quello che è il concetto base di creare uno spirito e una forma mentis favorevole alla crescita della previdenza complementare.

Se da una parte si aumenta la tassazione sui rendimenti finanziari dei Fondi pensione e dall'altra parte si permette, in un momento di criticità, il trasferimento del Tfr in busta paga con tassazione normale, si sta dando un segnale contrario che potrà creare nel tempo veri problemi, quando sarà chiaro che la previdenza di base non potrà coprire i fabbisogni delle famiglie. Mentre da una parte si faciliterebbe "l'uovo oggi piuttosto che la gallina domani", dall'altro si disincentiverebbe l'accumulo di ricchezza che i Fondi fanno dando in gestione i soldi dei lavoratori.

Si perde un obiettivo di sistema per un risultato a breve

Luciano Scapolo

Consigliere d'amministrazione Fondo pensione Gomma Plastica

Non si può dire che alcune delle proposte che potranno far parte della legge di Stabilità siano positive per la previdenza in generale, non solo per la previdenza complementare. Il disegno del 1995 prevedeva che ci fossero due pilastri, ovvero che con il secondo si realizzasse un'integrazione nel momento del raggiungimento dell'età pensionabile. Considerando che quest'obiettivo non è stato destituito di fondamento, anche dal punto di vista delle riforme successive, il fatto di andare a intaccare, nella sua filosofia, quello che si era deciso, senza avere un'alternativa strutturale per affrontare il problema previdenziale, è un grosso punto interrogativo posto da questa Finanziaria.

C'è poi un problema legato al risultato concreto una volta inserito il Tfr in busta paga. Le stime dicono che possono essere interessati i lavoratori che stanno dentro i 1.500 euro lordi mensili. Già questo fa capire che l'interesse sarebbe marginale e il risultato assai contenuto. Quindi non si riesce a capire quale sia l'obiettivo: si perde un obiettivo di sistema puntando ad un risultato a breve, con particolare vantaggio per l'erario nel 2015.

Occorre quindi chiedersi, nella prospettiva, se dopo vent'anni sia cambiata la scelta di fondo rispetto all'obiettivo pensione, della copertura previdenziale e quale sia in questo caso l'alternativa.

Tfr nella disponibilità del lavoratore o parte della pensione?

Mauro Bichelli

Direttore Fondo pensione (multicategoriale) Fondapi

Considero le due proposte contenute nell'ipotesi di legge di Stabilità un danno per la previdenza complementare, che ha il grande valore di allungare finalmente gli orizzonti temporali della previdenza e che, come si vede ormai da parecchi anni, batte regolarmente il rendimento del Tfr lasciato in azienda e assicura ai privilegiati che hanno aderito ai Fondi un pezzo di pensione in più rispetto a quella pubblica.

Tra le due indicazioni avanzate – quella dell'aumento della tassazione e quella dell'inserimento del Tfr in busta paga – quella terrificante è la seconda. E' vero

che attribuisce una libertà ai lavoratori ma, di fatto, diventa ancora una volta uno stop alla previdenza complementare che, con fatica, cerca di prendere il volo, e che semmai avrebbe bisogno di una campagna che valorizzasse l'obiettivo di un orizzonte lungo visto che un valore aggiunto lo sta già dando. Uno stop significa che si andrà incontro ad una riduzione delle risorse, ad una maggiore difficoltà nel favorire nuove adesioni, il rischio insomma di uno stop definitivo.

Delle due proposte, quella dell'aumento della tassazione, se comunque mantiene un privilegio rispetto ad altre tipologie d'investimento, la considero meno significativa. Sia per un minore impatto, sia perché sta nelle tendenze e negli orientamenti di molti paesi europei.

Il Tfr in busta paga invece è un errore strategico. L'idea che il Tfr sia ancora nella disponibilità del lavoratore, quando invece è un pezzo della pensione, perché l'Inps non offre più le stesse coperture del passato, è un errore grossolano. Tra l'altro, come si vede dai primi conteggi, il ritorno che ne avrebbe l'interessato, al di là delle fasce meno frequenti, è di scarso significato. Si aggiunge insomma una componente d'incertezza ad una scelta di sistema legata a tempi lunghi. Se si accorciano gli orizzonti per gli stessi Fondi pensione diventa difficile prospettare degli investimenti che abbiano rendimenti nel lungo periodo. Già la normativa prevede le anticipazioni, poi delle deroghe a favore dei terremotati: ogni due anni si modifica un sistema che ha orizzonti lunghi. Quindi, quando i lavoratori ci diranno che la previdenza complementare ha degli orizzonti corti non gli potremo dire altro che hanno ragione.

Dubbi e incertezze

Nella legge molte limitazioni al trasferimento

Che vi siano perplessità di vario genere sulla decisione di trasferire il Tfr in busta paga lo dimostra il fatto che, nello stesso testo della Legge di stabilità 2015, la misura è prevista con alcune sostanziali delimitazioni, in relazione alla platea dei potenziali beneficiari, alla durata del dispositivo e, quindi, anche all'ammontare delle somme trasferibili.

La platea dei potenziali fruitori esclude in modo esplicito i lavoratori domestici e quelli del settore agricolo, oltre a tutti i dipendenti pubblici. Inoltre, per effetto di come si applica la disciplina del Tfr nei contratti di lavoro, il provvedimento non riguarda di fatto la maggioranza delle persone occupate in contratti temporanei e la totalità degli occupati con rapporti di lavoro parasubordinato e partita Iva, ossia oltre 3,3 milioni di persone (secondo i dati pubblicati dalla CGIA di Mestre e nel "Rapporto sui diritti globali 2013" curato dalla SocietàINformazione Onlus).

Per quanto riguarda la somma trasferibile, l'ammontare di risorse che la norma propone di ricanalizzare si limita al flusso di accantonamento annuo, equivalente a circa il 6,9% del monte retributivo di un numero di lavoratori non facilmente stimabile, che si concentra presumibilmente su coloro che non hanno già aderito alla previdenza complementare, conferendo il Tfr ai rispettivi fondi, o a piani individuali di pensione.

Sulla durata, infine, la scelta del governo di limitare il periodo di applicabilità del dispositivo a poco più di un triennio sembra indicare che, a fronte dei dubbi già emersi in fase di definizione della norma, si sia preferito adottare un approccio di carattere sperimentale e, soprattutto, più connesso a un periodo di cri-

Gianni Geroldi è
docente universitario ed esperto
di previdenza

si, con assenza di crescita e calo dell'occupazione, che non all'idea di riaprire uno spazio prospettico alla scelta autonoma dei lavoratori sull'allocazione dei propri redditi tra consumo e risparmio nel medio e lungo termine.

Date queste premesse, che indicano quanto ampio sia il margine di incertezza sull'effettiva portata della norma, si può comunque tentare una valutazione più puntuale, per quanto incompleta e analiticamente solo abbozzata, dei potenziali obiettivi, delle criticità e di alcune controindicazioni che già sono emerse nelle discussioni su questa contrastata misura.

Cominciando dai potenziali obiettivi, è evidente che la motivazione principale si basa sull'idea che un aumento del reddito disponibile corrente possa tradursi immediatamente in una spinta sui consumi privati e, quindi, sul reddito e l'occupazione. Anche dando per scontata la fondatezza di questa basilare relazione macroeconomica, non vanno però trascurati elementi che ne possono influenzare l'efficacia. Innanzi tutto, occorre considerare che la lunga fase di crisi ha già avuto importanti effetti sul livello del reddito, sia in termini di bassa dinamica delle retribuzioni che di maggiore rischio occupazionale. Questa contrazione si riflette indubbiamente sui comportamenti delle persone, a livello individuale e all'interno dei nuclei familiari, poiché determina scelte sui consumi che vanno necessariamente in direzione pro ciclica. In una tale situazione, è perciò particolarmente rilevante capire quale possa essere la reazione delle persone nel momento in cui viene loro data una disponibilità aggiuntiva di risorse spendibili che, rispetto al reddito da lavoro corrispondente, equivale a un incremento al netto di imposta compreso tra il quattro e il cinque per cento (4,3% se si fa riferimento a una soglia di 35.819 euro lordi indicata nello scorso mese di aprile dal Ministero dell'Economia - Dipartimento delle Finanze come il livello entro cui è ricompreso il reddito del 90% degli italiani). La recente esperienza del cosiddetto "bonus" di 80 euro sembra suggerire che la quota dedicata ai consumi di questo reddito aggiuntivo sia stata finora relativamente modesta. È significativo, a tale riguardo che, nell'interpretare l'impatto ridotto sui consumi di questa misura, i rappresentanti dell'esecutivo abbiano teso a sottolineare che la principale ragione vada ricercata nella sfiducia e nei timori per il futuro mostrati dai cittadini che, per un verso, non si sentono sicuri che l'aumento di reddito sia duraturo (non a caso vi è stata una forte sottolineatura del fatto che nella Legge di stabilità 2015 vi dovessero essere le risorse per stabilizzare il "bonus") e, per altro verso, preferiscono trattenere in forma di risparmio precauzionale una quota significativa del reddito stesso.

Se si misura sulla base di questa esperienza il trasferimento del Tfr in busta paga, non si può perciò fare a meno di essere molto cauti nella quantificazione del possibile impatto. Da un lato, infatti, va considerata la spinta positiva che può venire dalla dimensione mediamente superiore dell'incremento di reddito derivante dal trasferimento del Tfr rispetto a quello del "bonus" (5% contro il 3,8% della misura al netto di imposta calcolato in rapporto al reddito lordo al margine dei 26 mila euro di applicabilità), a maggior ragione se si considera che in molti casi le due misure si sommano in capo alle stesse persone. Dall'altro lato, vi è però la constatazione che la durata temporanea della misura riguardante il Tfr può scontare l'effetto appena richiamato circa il comportamento precauzionale di chi percepisce un reddito addizionale. Comportamento che, peraltro, al di là delle motivazioni

del momento molto influenzate dal perdurare della crisi e dall'incertezza sul futuro, può anche rispondere a un criterio di razionalità degli individui nelle scelte allocative del risparmio nel lungo periodo.

Il fatto che la richiesta del Tfr in busta paga sia opzionale può risultare un fattore che contraddice l'ipotesi di comportamenti eccessivamente cautelativi, nel senso che le persone che richiedono queste somme sono presumibilmente in una situazione di reale compressione dei consumi e puntano quindi a superare gli attuali vincoli di spesa. Il fatto che il Tfr liquidato in busta paga sia soggetto a tassazione ordinaria sul reddito, cioè con un'aliquota progressiva che determina un maggiore incentivo a usufruire della misura per i lavoratori con redditi collocati nella parte medio bassa della distribuzione, dovrebbe accentuare ulteriormente questo aspetto, per cui è ragionevole attendersi che tra i percettori vi sia mediamente una propensione al consumo più elevata della media. Anche su questo punto, però, non vanno sottovalutati alcuni effetti di segno contrario che possono venire, ad esempio, dagli indirizzi che prenderà la maggiore spesa per consumi. Se infatti, la spesa derivante dall'incremento del reddito si traducesse non tanto in beni di prima necessità ma in altri beni di consumo più voluttuari, come ad esempio i gadget dell'elettronica, si potrebbe avere come conseguenza un aumento delle importazioni più che proporzionale rispetto allo stimolo sulla produzione interna, ovvero, dal punto di vista degli effetti delle politiche fiscali, un più basso impatto moltiplicativo sul reddito.

Anche passando dalle considerazioni sui possibili effetti macroeconomici del Tfr in busta paga ad aspetti del sistema economico più circoscritti, in particolare, al possibile impatto sugli istituti della protezione sociale, non si possono sottacere alcune perplessità che la misura prevista dalla Legge di stabilità solleva, oltre alle apparenti contraddittorietà che essa introduce rispetto alle linee di policy degli ultimi anni.

Prima fra tutte, la constatazione di un'evidente inversione di rotta rispetto all'attuale destinazione del Tfr e, in particolare, alla quota che alimenta il risparmio previdenziale. Secondo i dati di Inps e Covip, infatti, sul totale degli accantonamenti annuali per il Tfr che ammontano a oltre 25 miliardi, 5,2 confluono nella previdenza complementare, 14 restano in aziende sotto i 15 dipendenti e rappresentano una forma particolarmente conveniente di finanziamento per le imprese di minore dimensione, 6 miliardi infine vengono versati dalle imprese con più di 50 dipendenti al fondo di tesoreria dell'Inps. Ciascuno di questi tre sbocchi ha al momento una propria funzione che rischia di essere almeno parzialmente modificata nella misura in cui i lavoratori decideranno di optare per il Tfr in busta paga. Per quanto riguarda il finanziamento della previdenza complementare, l'importanza dell'apporto di risorse provenienti dal conferimento del Tfr ai fondi è misurabile tanto dal peso percentuale che tali risorse hanno sul totale delle entrate contributive (41,8% nel 2013 secondo i dati dell'ultima Relazione Covip), quanto dall'incremento del numero di adesioni nel 2007, anno in cui è divenuta operativa la norma (+39,5% gli iscritti totali alla previdenza complementare e +63% i fondi negoziali, contro valori medi nel periodo 2005-2013, escludendo il 2007, pari rispettivamente a +5,6% e +0,5%). Una significativa contrazione di questo

apporto può avere perciò un'incidenza negativa non trascurabile sullo sviluppo del secondo pilastro previdenziale che, dall'approvazione della legge Dini in poi, è considerato parte essenziale del sistema di sicurezza sociale nel nostro paese e, soprattutto, strumento aggiuntivo indispensabile per salvaguardare l'adequatezza dei trattamenti pensionistici nel lungo periodo. Ad alimentare questo timore, non vi è solo il fatto che la possibilità di optare è lasciata anche a coloro che già hanno aderito scegliendo di conferire il Tfr ai fondi (aspetto che richiede peraltro chiarimenti soprattutto per quanto riguarda le posizioni nei fondi aperti e i piani individuali), ma anche perché la Legge di stabilità prevede un'altra misura che incide negativamente sulla redditività del risparmio accumulato nella previdenza complementare, ossia un sensibile aumento della tassazione sui rendimenti annuali dei fondi, dall'attuale 11,5% al 20%.

Quanto queste misure pregiudichino effettivamente lo sviluppo del settore lo si potrà misurare solo a posteriori. Certo è comunque che la linea di indirizzo che domina questi provvedimenti è quella di rimodulare gli incentivi nelle scelte allocative dei lavoratori tra consumo e accantonamenti per la protezione sociale. Ciò è evidente non solo se si guarda al possibile rallentamento dell'accumulazione nei fondi ma anche se si considera che elementi di sicurezza contro i rischi sociali (disoccupazione, casa, salute) sono presenti anche nelle regole di funzionamento dello stesso Tfr.

Prima di concludere, per allargare il campo delle riflessioni, è opportuno segnalare sinteticamente due altri possibili problemi, sui quali finora nelle discussioni in corso non sembra essere stata riposta sufficiente attenzione. Il primo, riguarda il fatto che tra gli effetti collaterali di un brusco rallentamento dello sviluppo della previdenza complementare ci potrebbe essere anche un'inversione di rotta rispetto all'ipotesi di aumentare il peso degli investimenti finanziari dei fondi nell'economia italiana, in particolare nelle piccole e medie imprese. Il tema, trattato in modo approfondito negli scorsi mesi dalla Commissione parlamentare di controllo degli enti previdenziali (si veda il documento trasmesso alle Presidenze delle Camere lo scorso 10 di luglio), è visto come una potenziale leva per il rilancio degli investimenti nelle unità produttive maggiormente penalizzate dal credit crunch e, quindi, come uno degli strumenti attivabili per la ripresa economica e il recupero di produttività del sistema delle imprese.

L'ultimo punto riguarda infine i problemi di copertura finanziaria della manovra del Tfr in busta paga che, almeno per il momento, non appaiono completamente chiariti. Incertezze rimangono infatti sul meccanismo di garanzia per il finanziamento sostitutivo delle aziende con meno di 15 dipendenti, sulla previsione di entrata fiscale derivante dalla tassazione del Tfr con aliquota marginale dell'imposta sui redditi e, soprattutto, di come può essere coperto il minor flusso di Tfr che le imprese maggiori trasferiscono al conto di tesoreria gestito dall'Inps. Questi ultimi possono sembrare dettagli tecnico contabili ma, in realtà, quando si presenta una misura di politica economica che punta al rilancio della domanda, per apprezzarne la validità rispetto a scelte alternative, sarebbe opportuno, oltre agli effetti attesi, definire con maggiore chiarezza anche l'onere previsto e la relativa modalità di copertura.

Differenti normative

Perche' non e' un'ipotesi attuabile per il lavoratore pubblico

Sia pure in mancanza di una proposta, e quindi chiaramente anche delle modalità che potrebbero riguardarla, proviamo comunque ad analizzare l'ipotesi - manifestata in questi giorni solo con riferimento al settore di lavoro privato - di prevedere anche nel settore pubblico la destinazione in busta paga del lavoratore della quota mensile del reddito da Tfr. A nostro parere, l'ipotesi non è sostenibile almeno per una ragione essenziale che proveremo qui di seguito ad esporre.

Non prima, però, di una necessaria premessa. La prestazione di Tfr nel privato è stata resa uniforme con l'entrata in vigore delle disposizioni di cui alla legge n. 297/1982; viceversa, nel pubblico, leggi e regolamenti di settore hanno previsto, salvo particolarissime eccezioni, l'erogazione di una prestazione differenziata e alternativa di Tfs o Tfr a seconda se il lavoratore viene assunto rispettivamente entro o dopo il 31.12.2000.

Inoltre, le stesse fonti normative distinguono tra diverse prestazioni di Tfs corrispondenti ai diversi comparti contrattuali di appartenenza del lavoratore: l'"Indennità di buonuscita" (Ibu) per i dipendenti del comparto "Stato" (Dpr. n. 1032/1973), l'"Indennità Premio di servizio" (Ips) per i dipendenti del comparto "sanità e enti locali" (legge n. 152/1968), l'"Indennità di anzianità" (Ia) per i dipendenti del comparto "parastato" (legge n. 70/1975).

Tanto premesso, occorre subito sottolineare che nell'intero ordinamento giuridico esiste una differenza sostanziale tra la misura dell'accantonamento del Tfr nel settore privato e la misura della contabilizzazione del Tfs o Tfr nel settore pubblico.

Nel settore privato, la maturazione della pre-

Angelo Giubileo e'
funzionario INPS

stazione di Tfr avviene in base alla previsione dell'art. 2120 e seguenti del Codice civile. Il meccanismo applicativo, connesso a tale disposizione e al sistema di previdenza complementare vigente, prevede la possibilità per ciascun lavoratore del settore di mantenere le quote mensili del reddito da Tfr in azienda (rectius, datore di lavoro) oppure, a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 252/2005, di optare per la destinazione delle stesse a "forme pensionistiche complementari", così denominate (art. 2 legge delega n. 243/2004). In entrambi i casi, si tratta quindi di una misura di accantonamento di risorse del lavoratore presso l'azienda o presso la forma pensionistica complementare di destinazione o presso il fondo di Tesoreria istituito presso l'Inps (art. 1, co. 755 ss. legge Finanziaria 2007).

La proposta, annunciata dal Governo, consentirebbe quindi, in via teorica, di trasferire le risorse accantonate, in forma totale o parziale, mediante obbligo o adesione volontaria, dalla disponibilità temporanea dei soggetti appena elencati a quella immediata del lavoratore.

Nel settore pubblico, viceversa, sia che si tratti di prestazioni di Tfs che di Tfr, non è prevista alcuna forma di accantonamento delle risorse che servono a finanziare la prestazione e inoltre non c'è perfetta coincidenza tra quanto della retribuzione lorda del lavoratore è contabilizzato (6,91%) e quanto invece è effettivamente versato dal datore di lavoro (4,88% per Aziende sanitarie e Enti locali e 7,98% per lo Stato).

Nel settore pubblico, il meccanismo applicativo prevede infatti che queste stesse risorse non siano reali ma virtuali, e quindi di fatto né liquide né disponibili né in alcun modo esigibili nel corso dell'attività lavorativa del dipendente. Le risorse saranno contabilizzate solo dopo la cessazione del rapporto iscrittivo, quasi sempre coincidente con quello di servizio, del lavoratore e all'atto del pagamento della prestazione finale (Tfs o Tfr) da parte dell'Inps-Gestione dei dipendenti pubblici (circolare Inps n. 73 del 05.06.2014).

Nel settore pubblico, diversa è anche la disciplina che concerne il meccanismo di adesione al sistema di previdenza complementare. Infatti la normativa del decreto legislativo n. 252/2005 non si estende al settore pubblico, in ordine al quale continua ad applicarsi la disciplina di cui al decreto legislativo n. 124/1993. Al dipendente pubblico è consentito di esercitare il diritto di opzione per la trasformazione del Tfs in Tfr (art. 59 comma 56 della legge n. 449/1997), ma solo in ordine alle modalità fissate dall'Accordo collettivo nazionale quadro del 29/7/1999 e recepite dal testo del Dpcm 20/12/1999 e successive modifiche e integrazioni; ovvero, solo se contestuale all'atto di adesione, su base volontaria, ad un Fondo pensione complementare di categoria: Espero, per i lavoratori pubblici del comparto scuola o Perseo Sirio, per i lavoratori pubblici dei comparti Stato, Parastato, Sanità e Enti locali.

Il diverso procedimento, che è servito a regolare l'assetto dell'intero sistema di previdenza complementare, denota quindi e in via definitiva una diversa caratterizzazione della prestazione di Tfr nel settore pubblico, che trova definitiva conferma in due particolari disposizioni; l'una del citato Accordo collettivo nazionale quadro, che ripetiamo è assolutamente prodromico in diritto al citato Dpcm, in cui è contenuta l'altra. La disposizione dell'art. 8 comma 3 dell'Accordo, che nega la possibilità di concedere al lavoratore acconti della prestazione, precisando mag-

giormente il dettaglio secondo cui "Le condizioni per l'armonizzazione pubblico-privato in materia di anticipazioni saranno verificate in sede di contrattazione di comparto, nel rispetto degli equilibri di bilancio della finanza pubblica. E, infine, la disposizione dell'art. 2 comma 6 Dpcm, laddove è ribadito che "Il Trattamento di fine rapporto sarà accantonato figurativamente e verrà liquidato dall'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (Inpdap)", secondo le modalità prima indicate.

Concludendo, appare di tutta evidenza che la ragione essenziale per la quale non è concretizzabile l'ipotesi di mettere il Tfr nella busta paga del lavoratore pubblico risiede nella certezza, pur teorica, che una tale misura non potrebbe non incrementare in negativo i saldi, già precari, della finanza pubblica corrente.

Versamenti, fisco e rendimenti

La previdenza complementare nella legge di stabilità

L'art. 6 e l'art. 44 della bozza della Legge di Stabilità introducono, direttamente ed indirettamente, importanti modifiche al sistema della previdenza complementare:

1. da marzo 2015 si potrà di ottenere il TFR in busta paga, mese per mese e con previsione di irrevocabilità fino al 30 giugno 2018;
2. il TFR erogato mensilmente sarà assoggettato a tassazione ordinaria Irpef. Il datore di lavoro potrà accedere a un finanziamento agevolato. E' previsto un sistema di doppia garanzia (nuovo Fondo di garanzia presso Inps e garanzia Statale di ultima istanza);
3. i rendimenti dei fondi pensione saranno tassati al 20% (in precedenza era prevista un'aliquota del 11,5%);
4. i rendimenti del TFR lasciato in azienda saranno tassati al 17% (in precedenza era 11%).

La prima importante modifica riguarda l'operazione del cd. "Tfr in busta paga". La misura nasce come intervento di natura transitoria e sperimentale (per i periodi di paga decorrenti dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018), senza impattare direttamente sul regime generale dell'art. 2120 cod. civ., e consiste in una norma che responsabilizza direttamente i lavoratori sulla modalità di impiego del proprio Tfr, aprendo la possibilità a un utilizzo dello stesso come retribuzione corrente (anche per chi aveva aderito ad un fondo pensione).

Questa misura rischia, almeno teoricamente, di modificare il sistema della previdenza com-

Gli autori sono esperti del
MEFOP

plementare di cui al D. Lgs. 252/05 e rappresenta un'inversione di tendenza rispetto al lungo e progressivo percorso di "previdenzializzazione" del Tfr; tuttavia, se ci si sofferma sui meccanismi di funzionamento e sulle specifiche dell'opzione si può notare immediatamente come l'area di impatto della stessa potrebbe non essere così rilevante. Va infatti considerato che l'erogazione del TFR in busta paga comporterà la modificazione dell'emolumento previdenziale in retribuzione corrente assoggettata a tassazione ordinaria, risultando di fatto una opzione sfavorevole per tutti i lavoratori con redditi superiori a 15.000 € .

Inoltre resta ferma – ma andrà resa evidente ai cittadini mediante opportune e auspicabili campagne di informazione istituzionale – la convenienza dell'investimento del Tfr nella previdenza complementare per la generalità dei lavoratori dipendenti, ivi compresi quelli con retribuzioni medio-basse .

A queste valutazioni bisogna aggiungere che il sistema dell'opzione è strettamente collegato dalla Legge di Stabilità alle misure compensative per quanto riguarda le aziende con almeno 50 addetti (le stesse previste per la previdenza complementare) e ad un sistema di accesso agevolato al credito assistito da garanzia specifica di un Fondo istituito presso l'Inps e finanziato in parte dallo Stato (dotazione iniziale di 100 milioni di euro) e in parte dalle aziende (con contribuzione dello 0,20% dell'imponibile previdenziale). Sugli interventi dell'istituendo fondo di garanzia è, inoltre, prevista una garanzia di ultima istanza da parte dello Stato. Relativamente alle forme agevolate di accesso al credito e alle garanzie per le aziende al di sotto dei 50 addetti è necessario osservare che le procedure di finanziamento agevolato sono condizionate ad un accordo quadro tra Ministero del Lavoro e Ministero dell'Economia e finanze e ABI. Le modalità di funzionamento del fondo di garanzia e della garanzia di ultima istanza a carico dello Stato dovranno essere regolate da un D.p.c.m. da emanare entro 30 giorni dalla entrata in vigore della presente legge.

A questo proposito, occorrerebbe estendere nell'immediato le forme di finanziamento agevolato previste dalla Legge stabilità anche al Tfr che viene destinato ai Fondi pensione nelle aziende con meno di 50 addetti (questa misura potrebbe risolvere uno dei problemi che sicuramente hanno condizionato le sorti della riforma del 2007 sulla previdenza complementare).

Uno dei contenuti importanti del sistema dell'opzione riguarda la libertà di scelta concessa a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato – che abbiano un rapporto di lavoro in essere da almeno 6 mesi – che saranno chiamati a rinnovare la propria scelta in materia di Tfr, optando tra Tfr in busta paga; Tfr in azienda e Tfr nel fondo pensione. L'apertura di un nuovo sistema di opzione sulla principale fonte di finanziamento dei fondi pensione potrebbe rappresentare già da subito un'occasione fondamentale per la ripresa di una campagna di sensibilizzazione in materia di previdenza complementare. L'esigenza di rispondere a bisogni immediati e reddituali dei lavoratori e la sperimentabilità della misura non costituiscono ragioni valide per accantonare nell'immediato la questione del "bisogno previdenziale" dei lavoratori:

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

Retribuzione annua	TFR lordo 100%	Tassazione ordinaria			Tassazione separata			Differenze annuali tra separata / ordinaria	
		Aliquota	TFR netto annuale	TFR netto mensile (12 mesi)	Aliquota	TFR netto annuale	TFR netto mensile (12 mesi)	Annuali tra ordinaria e separata	Su periodo 03/2015 - 06/2018
10.000	691	23	532	44	23,00%	532	44	0,00	0,00
15.000	1.036	23	798	66	23,00%	798	66	0,00	0,00
20.000	1.381	27	1.008	84	23,38%	1.058	88	-50,00	-166,67
25.000	1.727	27	1.261	105	24,10%	1.311	109	-50,00	-166,67
28.000	1.934	27	1.412	118	24,41%	1.462	122	-50,00	-166,67
28.650	1.979	27	1.445	120	24,47%	1.495	125	-50,00	-166,67
33.000	2.279	38	1.413	118	24,81%	1.714	143	-300,74	-1.002,46
35.000	2.418	38	1.499	125	25,32%	1.806	150	-306,67	-1.022,22
40.000	2.763	38	1.713	143	26,90%	2.020	168	-306,67	-1.022,22
45.000	3.108	38	1.927	161	28,13%	2.234	186	-306,67	-1.022,22
50.000	3.454	38	2.141	178	29,12%	2.448	204	-306,67	-1.022,22

1. è innegabile, nell'attuale contesto previdenziale, la persistenza di un forte bisogno di integrazione della pensione pubblica con la previdenza complementare;
2. è opportuno indirizzare virtuosamente le scelte dei lavoratori ad un'allocatione efficiente del proprio risparmio;
3. la previdenza complementare rappresenta, a regime, lo strumento più efficiente per tutelare i lavoratori anche nei momenti più difficili di discontinuità lavorative attraverso un sistema di prestazioni flessibili (anticipazioni e riscatti parziali).

Quanto al secondo aspetto, l'incremento della tassazione dei rendimenti dei fondi pensione al 20%, benché riferita solo a una parte delle rivalutazioni finanziarie dei fondi pensione (circa il 60 per cento degli investimenti dei fondi sono in titoli pubblici, i cui rendimenti resterebbero tassati al 12,5%) rischia di danneggiare la considerazione della previdenza complementare presso l'opinione pubblica.

Pur considerando che i fondi pensione restano vantaggiosi rispetto ad altre forme di investimenti, è innegabile che con un innalzamento di questo tipo si rischia di dare un messaggio fuorviante ai cittadini, cui va invece ricordato che la pensione di scorta è essenziale. Nello stesso tempo è fin troppo naturale evidenziare come la maggiore imposizione prevista dalla Legge di stabilità risulta difficilmente quantificabile: si produrrà infatti un incremento di gettito difficilmente ipotizzabile ex ante in quanto condizionato alla composizione dei patrimoni dei fondi pensione e alle evoluzioni del mercato finanziario.

Senza contare che la tassazione dei rendimenti anno per anno è l'unico (ma importante) svantaggio competitivo dei fondi pensione italiani rispetto a quelli degli altri Paesi europei, che di norma tassano i rendimenti solo a fine corsa (cd. modello EET, mentre il nostro è ETT). Atteso che i fondi italiani sono i migliori in Europa quanto a livello di costo, trasparenza e qualità di servizio, il passaggio a EET conferirebbe al sistema Italia tutte le caratteristiche per basare da noi i fondi

pensione transnazionali, consentendo così di gestire dall'Italia anche le pensioni dei lavoratori delle società estere.

Con l'occasione può essere opportuno apportare piccole migliorie al sistema nel suo complesso, prevedendo, ad esempio misure di flessibilizzazione delle prestazioni pensionistiche complementari. Si potrebbe così prevedere un accesso anticipato alla prestazione pensionistica, rendendola più flessibile per venire incontro alle esigenze dell'allungamento dell'età pensionabile previsto dalle ultime riforme e assistere il lavoratore nella cd. staffetta generazionale. Inoltre urge l'adozione di misure di omogeneizzazione della normativa fiscale applicabili ai dipendenti pubblici con quella dei privati.

Oggi i dipendenti pubblici aderenti ai fondi pensione loro dedicati scontano la disciplina fiscale meno favorevole prevista prima del 1.1.2007. L'equiparazione fiscale avrebbe dovuto essere realizzata con un apposito decreto, ma ciò non è mai avvenuto. L'equiparazione, necessaria sul piano costituzionale, presenta costi trascurabili (vedi Rapporto Aran 2013). Inoltre, al fine di incentivare le adesioni dei dipendenti pubblici senza imporre il passaggio da TFS a TFR potrebbe essere opportuno consentire l'adesione con soli versamenti dell'interessato e dell'amministrazione.

Da ultimo, come già accennato, viste tutte le modifiche in corso di introduzione, appare indispensabile realizzare sin da subito, magari collegandola alla fase di introduzione delle nuove regole sul Tfr in busta paga, una campagna di educazione previdenziale di ampio respiro che coinvolga tutti dallo Stato (che potrebbe impegnarsi in vere e proprie campagne informative istituzionali) agli operatori e diversi stakeholders attraverso una importante attività di durata pluriennale, da svolgersi nelle scuole, nei luoghi di lavoro, nelle piazze (anche televisive e virtuali). In un momento come quello attuale in cui il legislatore ci richiama ormai da anni al sacrificio generalizzato si auspica, in definitiva, che si possa operare nel massimo temperamento possibile delle esigenze di stabilizzazione economica con i crescenti, ed in alcuni casi difficilmente stimabili, rischi sociali cui risultano esposti cittadini e lavoratori dopo le ultime riforme in materia di welfare.

In tale contesto, sarebbe opportuno non intralciare la strada faticosamente percorsa in questi anni dal sistema dei fondi pensione e non vanificare i notevoli risultati raggiunti, nell'ottica della salvaguardia del diritto degli anziani ad una pensione dignitosa e ad una longevità il più possibile serena.

Svolgendo alcune simulazioni sulla convenienza del versamento del TFR al FP, risulta che quest'ultima scelta conviene sempre anche nella peggiore ipotesi in cui il Tfr rappresenti l'unica forma di finanziamento della previdenza complementare.

Alla luce di queste possibili novità, qual è la collocazione migliore per il TFR?

Facciamo alcuni esempi concreti nelle pagine che seguono.

Caso 1:

VERSAMENTO DEL SOLO TFR

Mantenere il TFR in azienda o versarlo in un fondo pensione?

Ecco le differenze di tassazione

	Tassazione redimenti	Tassazione montante
TFR in busta paga	Si rinuncia ai rendimenti	Tassazione ordinaria (minimo 23%)
TFR in azienda	17% anno per anno	Tassazione separata (generalmente minimo 23%)
TFR nel fondo pensione	20% anno per anno*	Tassazione sostitutiva (15-9%; 23%)

* Le simulazioni considerano l'aliquota del 20% sebbene la componente dei rendimenti relativa ai titoli di stato sia tassata al 12,5%. Considerata l'attuale composizione del portafogli dei fondi pensione, l'aliquota effettiva può essere stimata in circa il 15,5%.

Ma quale conviene? Conviene il fondo pensione.

Ecco alcuni esempi

Ipotesi di calcolo

Reddito lordo iniziale: € 25.000

Crescita reddito: 1% reale annuo

Tasso di inflazione: 2% annuo

Rendimento lordo del Fondo Pensione e del TFR: 3% annuo

Valori al lordo dell'inflazione

Versamento del TFR per 5 anni e successivo pensionamento

Scelta tra adesione e non adesione	TFR in busta paga (min 23%)	Azienda	Fondo pensione
Tfr versato / maturato	€ 0	€ 9.175	€ 9.175
Rendimenti netti / Rivalutazione su Tfr maturando	€ 0	€ 694	€ 668
Imposte pagate al termine su Tfr maturando	(tax ordinaria min 23%)	-€ 2.268 (tax separata)	-€ 1.376 (tax sost. 15%)
TFR netto in busta paga (14 mensilità)	€ 85,95	-	-
Somma dopo 5 anni	€ 0	€ 7.602	€ 8.467

Versamento del TFR per 10 anni e successivo pensionamento

Scelta tra adesione e non adesione	TFR in busta paga (min 23%)	Azienda	Fondo pensione
Tfr versato / maturato	€ 0	€ 19.822	€ 19.822
Rendimenti netti/ Rivalutazione su Tfr maturando	€ 0	€ 2.791	€ 2.683
Imposte pagate al termine su Tfr maturando	(tax ordinaria min 23%)	-€ 4.921 (tax separata)	-€ 2.973 (tax sost. 15%)
TFR netto mese in busta paga (14 mensilità)	€ 85,95	-	-
Somma dopo 10 anni	€ 0	€ 17.692	€ 19.532

Caso 2:

VERSAMENTO TFR, CONTRIBUTO DATORIALE E CONTRIBUTO LAVORATORE

Che succede dopo 10 anni se oggi aderisco a un fondo pensione versando TFR, contributo datoriale e del lavoratore?

Ipotesi di calcolo

Reddito lordo iniziale: € 25.000

Crescita reddito: 1% reale annuo

Contribuzione datoriale: 1,6%

Contribuzione lavoratore: 1,4%

Rendimento lordo del Fondo Pensione: 3% annuo

Durata: 10 anni

Valori al lordo dell'inflazione

Dopo 10 anni

Scelta tra adesione e non adesione	Solo TFR in busta paga	TFR in azienda	Fondo pensione
Tfr versato / maturato	€ 0	€ 19.822	€ 19.822
Rendimenti netti/ Rivalutazione su Tfr maturando	€ 0	€ 2.791	€ 2.683
Imposte pagate al termine su Tfr maturando		-€ 4.921 (tax separata)	-€ 2.973 (tax sost. 15%)
TFR netto dopo 10 anni	€ 0	€ 17.692	€ 19.532
Contributi Azienda		€ 0	€ 4.590
Contributi Lavoratore		€ 0	€ 4.016
Rendimenti netti/ Rivalutazione su resto della posizione	-	-	€ 1.165
Imposte pagate al termine			-€ 1.291
Valore delle altre risorse al termine			€ 8.480
Contributi Lavoratore netti in busta paga al mese (14 mensilità) non versati al fondo pens.	€ 17,41	€ 17,41	-
TFR netto in busta paga (14 mensilità – tax ordinaria min 23%)	€ 85,95	-	-
Somme nette al mese in busta paga	€ 103,36	€ 17,41	-
Somma dopo 10 anni	€ 0	€ 17.692	€ 28.012

Caso 3:

VERSAMENTO SOLO CONTRIBUTO LAVORATORE

Ipotesi di calcolo

- 1) Reddito lordo iniziale: € 25.000
- 2) Crescita reddito: 1% reale annuo
- 3) Rendimento lordo del Fondo Pensione/BTP/fondo comune: 3% annuo
- 4) Valori al lordo dell'inflazione

Versamento di 730 € all'anno per 5 anni e successivo pensionamento

Scelta tra adesione e non adesione	BTP	Fondo comune	Fondo pensione
Versamento annuale	€ 730	€ 730	€ 1.000*
Rendimenti netti	€ 299	€ 253	€ 372
Imposte pagate al termine su fondo pensione	-	-	-750 € (tax sostitutiva 15%)
Somma netta dopo 5 anni	€ 3.949	€ 3.903	€ 4.662

* Somma disponibile per effetto della deduzione dei versamenti al fondo pensione (27%).

Versamento di 730 € all'anno per 10 anni e successivo pensionamento

Scelta tra adesione e non adesione	BTP	Fondo comune	Fondo pensione
Versamento annuale	€ 730	€ 730	€ 1.000*
Rendimenti netti	€ 1.155	€ 977	€ 1.420
Imposte pagate al termine su fondo pensione	-	-	-1.500 € (tax sostitutiva 15%)
Somma netta dopo 10 anni	€ 8.455	€ 8.276	€ 9.920

* Somma disponibile per effetto della deduzione dei versamenti al fondo pensione (27%).

Le ragioni del No

Troppi problemi nelle scelte del governo

Crea un problema di liquidità per le imprese:

dopo aver subito, soltanto nell'ultimo anno, una contrazione del credito erogato del 5,2%, pari ad oltre 8 miliardi di euro, si chiede ora alle piccole imprese di erogare diversi miliardi in anticipazione del Tfr. Ad oggi, infatti, gli italiani maturano Tfr per un valore di circa 25 miliardi l'anno: di questi 5,2 confluiscono nella previdenza complementare, 6 vengono versati dalle imprese con più di 50 dipendenti all'INPS e ben 14 rimangono a disposizione delle piccole e medie imprese. In tale maniera si verrebbero a creare tre "buchi";

Crea un problema di ulteriori costi che incidono sul costo del lavoro: la mensilizzazione del TFR imporrebbe alle imprese un immediato problema legato all'anticipazione di costi del lavoro pari a circa 8% annui e di possibili ulteriori costi connessi all'anticipazione.

Azzerare la possibilità di costruire una previdenza integrativa: la misura è in piena contraddizione con gli obiettivi della riforma previdenziale intervenuta appena 10 anni fa e che è nata per sostenere il reddito dei lavoratori nel passaggio dal sistema retributivo al contributivo. Con il passaggio al nuovo sistema, infatti, la percentuale di reddito disponibile al singolo lavoratore, senza il supporto di un trattamento integrativo, si abbassa notevolmente ed aumenta drasticamente il rischio di povertà della popolazione inattiva con effetti evidenti sui consumi interni. Inoltre, impedisce al lavoratore di avere a disposizione un risparmio in caso di cessazione del lavoro;

Crea un problema nel conto di tesoreria presso l'Inps che, raccogliendo il TFR per le imprese con più di 50 dipendenti, gestisce una liquidità per circa 6 miliardi di euro annui.

Crea problemi agli stessi lavoratori: il Tfr è una forma previdenziale a costi di gestione zero, è un accantonamento che garantisce il potere di acquisto dei dipendenti. La quota mensile che viene accantonata, infatti, viene rivalutata all'1,5%, più il 75% dell'inflazione, e questo valore viene tassato all'11% (meno dei titoli di Stato che sono al 12,5%). Nel periodo che va dall'inizio del 2000 alla fine del 2013 il rendimento cumulato del TFR è stato del 46,1% (Fonte: relazione annuale Covip 2013);

Non c'è chiarezza nei criteri di tassazione: non è chiaro se il Governo intenda mantenere, anche con l'anticipo mensile, la tassazione separata del Tfr con un'aliquota agevolata del 23%. In caso contrario, se fosse applicata l'aliquota ordinaria in base al reddito, l'imposta Irpef, per i redditi più alti, potrebbe raddoppiare poiché da 28 a 55mila euro lordi annui l'aliquota sale al 38% per passare al 41% fino a 75mila e poi al 43%;

Si rischia di far "pagare" alle imprese il bonus 80 euro: il Tfr in busta paga potrebbe servire ad alleggerire l'onere per le casse dello Stato nell'ambito dell'operazione "80 euro". L'accredito in busta paga del Tfr, infatti, potrebbe determinare, in diversi casi, un aumento della retribuzione tale da far superare il limite oltre il quale il bonus non è concesso;

Le compensazioni non saranno praticabili per il sistema delle piccole imprese italiane Il Governo ammette un problema di liquidità per le piccole imprese, proponendo come soluzione il trasferimento di fondi dalla Bce alla piccola impresa, ma questo non sembra praticabile in realtà per compensare l'immediatezza degli oneri a carico dei datori di lavoro. Tantomeno utilizzando un accordo trilaterale che, come abbiamo già potuto registrare in occasione del varo della riforma previdenziale nel 2005, non può funzionare. Inoltre si parla di 100 euro in busta paga per una retribuzione netta di 1.300 euro: ciò significa che in busta paga finirebbe tutta la liquidazione e non soltanto il 50%

Questione di tasse

Con l'anticipo in busta paga il TFR cambia natura

L'art. 6 del disegno di legge di Stabilità 2015 (nel testo approvato dal Governo lo scorso 15 ottobre) ha previsto, con decorrenza dal 1 marzo 2015 e fino al 30 giugno 2018, la possibilità per i lavoratori del settore privato di optare per la liquidazione del trattamento di fine rapporto (Tfr) in busta paga, come parte integrativa della retribuzione.

Il provvedimento ha inserito il nuovo comma 756-bis all'art.1 della Legge 296/2006 (legge finanziaria del 2007) con l'obiettivo di incrementare il potere di acquisto delle famiglie, aumentare i consumi interni e favorire la ripresa dello sviluppo economico che appare ancora decisamente insufficiente.

Tale proposta esclude i lavoratori pubblici, i domestici, i lavoratori del settore agricolo ed i dipendenti di aziende in crisi o con una procedura concorsuale aperta. Potranno aderire anche i lavoratori che hanno dirottato il proprio Tfr nei fondi di previdenza complementare.

La richiesta di erogazione mensile potrà essere effettuata una volta che sia maturata un'anzianità di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro e sarà irreversibile fino a giugno 2018. Tale opzione sarà su base volontaria e non avrà alcun impatto sui costi delle imprese, mentre per lo Stato si tradurrà in nuove entrate fiscali.

Esaminiamo di seguito gli aspetti più rilevanti di natura previdenziale, fiscale e finanziaria.

Il vigente regime normativo prevede che il Tfr, sia in caso di erogazione a fine rapporto che nei casi di anticipazione, fruisca di agevolazio-

Paolo Saraceno è
dottore commercialista

ni fiscali e previdenziali

Sotto il profilo fiscale, l'articolo 19 bis del TUIR, prevede per il TFR il regime di tassazione separata, con applicazione dell'aliquota media del quinquennio precedente e l'applicazione di detrazioni; la tassazione separata ha lo scopo di evitare che, per il meccanismo di progressività che regola l'IRPEF, l'erogazione di una consistente somma di trattamento di fine rapporto possa comportare l'assoggettamento alla aliquota marginale del percettore nel periodo di imposta in cui viene riscossa.

Inoltre, il Tfr è esente da contribuzione e non alimenta il trattamento pensionistico dei lavoratori.

Con il nuovo regime introdotto dalla Legge di Stabilità, se da un punto di vista previdenziale le somme corrisposte rimangono esenti poiché la retribuzione corrisposta a titolo di Tfr non alimenta il trattamento pensionistico dei lavoratori, ai fini fiscali tale somma cambia natura e diventa "integrazione della retribuzione": si cumula con il reddito del periodo di imposta ed è quindi tassata in modo ordinario, incidendo sulla determinazione delle detrazioni di imposta, degli assegni familiari e dell'Isee.

Ne consegue che più elevato è il reddito da lavoro meno è incentivata (fiscalmente) l'opzione del Tfr in busta paga.

Per quanto riguarda l'ISEE, va considerato che in assenza di ulteriori modifiche potrebbe verificarsi un effetto boomerang sui costi dei servizi ai cittadini poiché i percettori del Tfr vedrebbero crescere il proprio reddito Isee, con un conseguente aggravio dei costi ad esso legati.

A chiudere il quadro fiscale è la clausola di salvaguardia che esclude il reddito aggiuntivo dal computo del tetto complessivo che garantisce il bonus Irpef da 80 euro, in vigore dallo scorso maggio.

Chiarite le conseguenze fiscali e previdenziali del provvedimento è necessario valutare le possibili ripercussioni in capo ai datori di lavoro.

Se è vero che da un punto di vista economico non cambia nulla per le imprese, da quello finanziario le conseguenze sono significative perché finora, per quelle che hanno alle proprie dipendenze meno di cinquanta addetti, il Tfr ha rappresentato una importante misura di autofinanziamento.

Lo stesso articolo 6 prevede che, per le aziende che potrebbero avere problemi di tipo finanziario pagando mensilmente il Tfr, sia possibile accedere a finanziamenti bancari assistiti sia dalla garanzia di un fondo costituito presso l'Inps che dalla garanzia dello Stato.

Il finanziamento si potrà ottenere da una delle banche che aderiranno all'accordo tra Associazione Bancaria Italiana (Abi) e Governo, documentando il Tfr maturato dai dipendenti attraverso una certificazione che sarà rilasciata dall'Inps. Gli interessi che saranno richiesti dalle banche non potranno essere superiori al tasso di rivalutazione del Tfr.

Per le aziende con meno di 50 addetti che non aderiranno al nuovo sistema di credito, varranno le stesse misure compensative previste dall'articolo 10 del D.lgs 252/2005 (deduzione dal reddito d'impresa del 6% del Tfr mensilmente pagato, esonero del contributo al fondo di garanzia Tfr) e pertanto il Tfr non destinato a previdenza complementare dal lavoratore rimarrà effettivamente nella disponibilità aziendale.

Questa, in grandi linee, la disciplina dell'inclusione del Tfr in busta paga.

Sebbene per i lavoratori rimangano possibili le altre scelte (e cioè il trasferimento al fondo pensione o il mantenimento in azienda fino alla cessazione del rapporto di lavoro), il sistema di autofinanziamento con cui i lavoratori possono anticiparsi indennità future è tra le novità più significative della Legge di Stabilità, i cui effetti (positivi e negativi) andranno misurati con grande attenzione.

Dalla parte dei Fondi

Così si deprime la previdenza complementare

La decisione di destinare quote di TFR in busta paga è ovviamente una scelta politica che il Governo ha valutato in funzione delle esigenze di questo momento e delle conseguenti priorità. Come tutte le scelte di questa natura può presentare dei pro e dei contro, che l'articolato dibattito di questi giorni sta evidenziando. Da un lato, in tal modo affluiscono risorse immediate nelle tasche degli italiani e ciò, indubbiamente, potrebbe costituire un sollievo in molte situazioni e favorire un incremento dei consumi; dall'altro, almeno una parte di tali risorse, oggi canalizzate verso i fondi pensione, perderebbe il suo ruolo di risparmio previdenziale e di importante contributo alla costruzione del secondo pilastro pensionistico.

Dal punto della previdenza complementare è chiaro che la misura può avere un effetto di contrazione dei flussi contributivi. Al riguardo, va tenuto presente che, nel 2013, su 12,4 miliardi di contribuzioni complessive circa 5,2 miliardi sono state rappresentate da quote di TFR, ossia oltre il 40 per cento del totale.

Più precisamente, le quote di TFR destinate nel 2013 a previdenza complementare sono state ripartite tra le diverse forme nelle seguenti misure: 2,7 miliardi ai fondi pensione negoziali, 1,5 miliardi alle forme pensionistiche preesistenti, 480 milioni ai fondi pensione aperti e 420 milioni ai PIP.

La preoccupazione è che la suddetta misura, unita al consistente innalzamento dall'11,5 al 20 per cento dell'aliquota impositiva sui rendimenti dei fondi pensione, possa deprimere il sistema della previdenza complementare

o comunque essere interpretata come un segnale di minore attenzione verso il settore, proprio nel momento in cui occorrerebbe favorire la maggiore adesione possibile al secondo pilastro pensionistico.

L'assetto multipilastro del sistema pensionistico è ormai universalmente riconosciuto come il più adeguato a tutelare concretamente i lavoratori e a porre le basi per un'esistenza dignitosa anche nell'età anziana; lo confermano le analisi e gli studi compiuti dalle più autorevoli istituzioni internazionali. Nell'integrare la pensione pubblica, il pilastro privato contribuisce alla solidità complessiva della promessa pensionistica; ne irrobustisce la prestazione finale, ne attenua l'esposizione ai rischi grazie alla diversificazione.

Da questo punto di vista, occorrerebbe dunque porre in essere iniziative che, partendo da una trasparente indicazione circa il livello di prestazione pensionistica di base che può essere ragionevolmente atteso al momento del pensionamento, favoriscano la consapevolezza da parte dei lavoratori circa l'utilità delle adesioni ai fondi pensione e ne preservino i vantaggi anche dal punto di vista del trattamento fiscale. 'altronde, un'adesione generalizzata dei cittadini alle forme di previdenza complementare - ad esempio utilizzando meccanismi di "iscrizione automatica" simili a quelli che già in passato si sono attuati in Italia e si stanno attualmente sperimentando in altri Paesi (è il caso dell'automatic enrolment del Regno Unito) - potrebbe comunque generare delle ricadute positive anche in termini di disponibilità a breve termine da parte dei lavoratori e di afflusso di risorse all'economia reale del nostro Paese.

Quanto al primo punto, fermo restando che l'obiettivo finale del risparmio previdenziale non può che essere la creazione di una pensione integrativa, già oggi sussistono vari meccanismi che consentono agli iscritti di far fronte ad esigenze immediate e urgenti attingendo agli zainetti in corso di costituzione.

A prescindere dalle situazioni più gravi - quelle di perdita del posto di lavoro - in cui le accumulazioni a previdenza complementare, attraverso il meccanismo dei riscatti, finiscono per costituire un vero e proprio ammortizzatore sociale, bisogna ricordare la possibilità per gli iscritti di usufruire di anticipazioni della prestazione finale: sino al 75% del maturato, per ipotesi specifiche e tipizzate in quanto meritevoli di particolare tutela e attenzione, come per spese sanitarie o per l'acquisto o la ristrutturazione della casa di abitazione per sé o per i figli; sino al 30% del totale accumulato, senza l'esigenza di una causa tipica e, quindi, per i più diversi motivi. Peraltro, laddove si ritenesse utile favorire la possibilità di fruizione anticipata del montante maturato, si potrebbe anche valutare l'ipotesi di rendere ancor più elastiche le condizioni e le aliquote per la fruizione delle suddette anticipazioni.

Tale eventuale fruizione, è da ricordare, avviene a condizioni fiscali comunque agevolate, con una tassazione che, a seconda dei casi, va dal 15 per cento per le spese sanitarie (riducibile fino al 9 per cento) al 23 per cento per gli altri motivi.

Inoltre, un più consistente afflusso di risorse alla previdenza complemen-

tare potrebbe finalmente stimolare i fondi pensione – come la COVIP ha più volte sottolineato nel più recente periodo – a fornire un maggior contributo al finanziamento delle imprese italiane e delle infrastrutture nazionali.

I dati relativi alla composizione dei portafogli delle forme pensionistiche complementari evidenziano infatti come tali forme, in qualità di investitori istituzionali, potrebbero rappresentare un importante canale di apporto di risorse finanziarie verso l'economia reale del nostro Paese, in piena coerenza con la missione prioritaria di fornire una prestazione pensionistica adeguata al termine della vita lavorativa di ciascuno.

In conclusione, ritengo che favorire lo sviluppo dei fondi pensione, anche attraverso il mantenimento di condizioni fiscali favorevoli per gli aderenti, oltre ad essere coerente con le prospettive evolutive dei sistemi pensionistici quali si stanno consolidando a livello internazionale, consentirebbe di dare risposte efficaci anche per quanto attiene alle esigenze di disponibilità immediate degli iscritti (anticipazioni, riscatti) nonché con riguardo all'opportunità di favorire l'afflusso di investimenti verso iniziative volte allo sviluppo dell'economia nazionale.

Lavoro&Welfare

Hai letto tutto?



Approfondimenti, analisi, opinioni.
Ogni mese.