

Un “pilastro” ancora in cerca di informazione e trasparenza

Di Elsa Fornero, Il Sole 24ore, Speciale TFR, 05 febbraio 2007

Un quindicennio di riforme ha radicalmente modificato il quadro previdenziale del nostro paese. Anche se la transizione dal vecchio al nuovo sistema è particolarmente lunga, il futuro sarà meno (indebitamente) generoso e più incerto: a parità di età di uscita, il sistema pubblico basato sul metodo contributivo sarà in grado di offrire soltanto livelli pensionistici sensibilmente inferiori (in rapporto alle retribuzioni) a quelli del passato. Di qui la necessità, da un lato, di aumentare l'età di pensionamento e, dall'altro, di affiancare al sistema pubblico un “pilastro” privato. I fondi pensione rispondono allo scopo, e il conferimento del TFR ne costituisce, per gli 11 milioni di lavoratori dipendenti che saranno chiamati a esprimersi entro il giugno prossimo, lo strumento principale. Peraltro, non tutto ciò che avrebbe potuto essere realizzato per favorirne lo sviluppo è stato fatto e diverse zone d'ombra rendono ancora incerto il percorso.

Anzitutto, la portata del cambiamento avrebbe richiesto una campagna di informazione (ma forse sarebbe meglio dire di “educazione” al risparmio pensionistico) chiara, trasparente ed efficace, e non dell'ultima ora. Questo sforzo è stato nettamente insufficiente, e ciò ha lasciato spazio, dal lato dell'offerta, a facili slogan e a comportamenti non proprio compatibili con la costruzione di un buon mercato previdenziale. I lavoratori sono bersagliati da calcoli che sembrano emergere da fazioni contrapposte più che da valutazioni rigorose e indipendenti. Così, da un lato, si invita apertamente a “stare alla larga” dai fondi pensione (in particolare da quelli aperti e dalle forme individuali) perché visti come infidi strumenti del profitto; dall'altro, con eguale zelo, si argomenta, sulla base di andamenti passati dei tassi di rendimento, che il mercato finanziario ha sempre “dominato” sia il tasso di crescita del Pil, sia il tasso di rivalutazione del TFR, e se ne deduce che questo capiterà anche in futuro. Le scelte dei lavoratori rischiano perciò di essere dettate più da diffidenza e da paure che non da una corretta informazione, come testimoniano le lettere ai giornali o le numerose telefonate alle trasmissioni radiofoniche e televisive che sono state dedicate al tema in queste prime settimane del semestre decisivo.

Un secondo elemento di debolezza, collegato al primo, è l'eccessiva complessità dell'impianto normativo: anziché puntare a regole semplici e uniformi che lascino spazio a scelte individuali libere e responsabili, il legislatore ha preferito seguire la strada del “paternalismo”, graduandolo però tra le diverse categorie di lavoratori con modalità che ne riflettono la forza sindacale. Così, i parasubordinati non hanno diritto ad alcun trattamento di fine rapporto, il loro tasso di contribuzione nel pilastro pubblico è inferiore a quello dei dipendenti “tipici” e dovranno trovare da soli le risorse per costruirsi una pensione privata. Un discorso in buona parte analogo vale per gli autonomi, per i quali si delinea una previdenza pubblica priva dei vecchi privilegi, ma anche di una adeguata integrazione privata. I dipendenti pubblici, anch'essi meno favoriti che in passato, giocheranno nel mondo “virtuale” la loro previdenza privata giacché il loro TFR continuerà a essere gestito a ripartizione anche nel fondo pensione. Peraltro, anche l'impianto decisionale disegnato per i dipendenti privati, incentrato sulla volontà del legislatore di sfruttarne l'inerzia decisionale (con il passaggio a fondo pensione del TFR dei “silenti”), presenta non poche ambiguità, in particolare con i due fondi creati presso l'INPS: quello per la gestione, a favore di opere di pubblica utilità, del TFR dei lavoratori occupati in imprese con più di 50 addetti che non vogliono aderire alla previdenza integrativa, e il fondo pensione residuale destinato a raccogliere il TFR dei lavoratori silenti e privi di alternative, per i quali decide lo stato.

Un terzo elemento critico è stato rappresentato, almeno nella prima fase della sua costituzione, da comportamenti opportunistici di operatori del mercato, tesi a trarre vantaggi immediati più che a “fare reputazione”: alcune tecniche di vendita particolarmente aggressive (con il *multilevel market*, oggi bandito) e l'onerosità di alcuni prodotti individuali non hanno giovato alla credibilità del nuovo mercato. Se è comprensibile che, nelle sue prime fasi, un mercato presenti carenze nei livelli di efficienza, è però meno comprensibile il fatto che i prodotti più efficienti (ad

esempio i fondi aperti ad adesione collettiva, che hanno un'onerosità non dissimile da quella prevalente in ambito internazionale e a quella dei fondi di categoria, i quali godono di forti economie di scala) appaiano penalizzati dagli stessi offerenti, interessati a spingere i prodotti più onerosi, sfruttando la scarsa competenza del compratore. E' compito dell'autorità di vigilanza fare in modo che nel mercato prevalgano gli operatori e i prodotti più orientati a soddisfare le esigenze pensionistiche dei clienti, e meno le logiche di breve periodo. E' anche vero però che una maggiore consapevolezza dei lavoratori è ingrediente essenziale anche per migliorare l'offerta e la posta in gioco è troppo alta perché le scelte siano poco meditate o delegate ad altri.

Elsa Fornero