

Pensioni, la riforma infinita

di Elsa Fornero e Chiara Monticone

da *Lavoce.info*, 06/11/2006

Il passato previdenziale dei lavoratori italiani era basato su due ingredienti fondamentali: discreta generosità e relativa certezza. Una formula semplice e facile consentiva al lavoratore di calcolare rapidamente la sua futura pensione, in genere compresa tra il 70-80 per cento della retribuzione finale.⁽¹⁾ L'indicizzazione ai salari nominali gli dava la sicurezza che non avrebbe perso terreno rispetto ai lavoratori in attività. Generosità e certezza facilitavano certo la formulazione di piani di vita, ma avevano un grave inconveniente: si reggevano sul trasferimento di oneri alle generazioni future, sostenibile soltanto nel caso di una demografia favorevole e di una crescita economica molto elevata, due ipotesi oggi purtroppo non più realistiche.

Una "rivoluzione culturale" mancata

Un quindicennio di riforme ha radicalmente modificato, e non soltanto in Italia, il quadro previdenziale, anche se la transizione dal vecchio al nuovo sistema è da noi particolarmente lunga. A parità di età di uscita, la previdenza pubblica basata sul metodo contributivo sarà in grado di garantire soltanto livelli pensionistici sensibilmente inferiori a quelli del passato; di qui la necessità di aumentare l'età di pensionamento e di affiancare al sistema pubblico un "pilastro" previdenziale privato.

Il cambiamento è grande, tanto più se si considera che implica maggiori margini di scelta per i singoli lavoratori, e quindi una maggiore responsabilità individuale nelle decisioni di risparmio previdenziale. Lungi dall'essere soltanto un insieme di cambiamenti tecnici, delinea viceversa una sorta di "rivoluzione culturale" negli atteggiamenti dei lavoratori. E richiede uno sforzo di comunicazione e di persuasione.

Invece, i lavoratori sono bersagliati da calcoli, talvolta semplicemente non credibili, sui futuri tassi di sostituzione, mentre gli enti previdenziali non hanno ancora inviato gli estratti-conto, strumenti di informazione indispensabili affinché i lavoratori "tocchino con mano" l'essenza della metodo contributivo, che è di affidare al prolungamento della vita lavorativa – anziché a bonus contributivi o fiscali, di natura redistributiva – il raggiungimento di livelli di pensione adeguati.

Nei confronti della previdenza integrativa, un grande attivismo normativo non ha contribuito ad aumentare la consapevolezza dei rischi e delle opportunità. La mancanza di una vera campagna informativa ha così lasciato spazio agli slogan, che a loro volta hanno alimentato, dal lato dell'offerta, comportamenti non del tutto compatibili con la costruzione di un buon pilastro privato.

A leggere la storia degli interventi sul Tfr, si ricava l'impressione che il legislatore abbia ritenuto le complicazioni un ingrediente di base per la risoluzione di un problema complesso: come non ricordare il decreto sulla "cartolarizzazione" del Tfr nel 1999, o quello sulla fiscalità delle forme pensionistiche del 2000, incomprensibile anche agli esperti? Non c'è quindi da stupirsi se i lavoratori si sono mostrati finora alquanto scettici nei confronti di un mercato che vedevano soltanto come sottoprodotto di una previdenza pubblica divenuta incerta e avara.

Il provvedimento sul Tfr del governo Prodi non soltanto non ha spezzato questa logica, ma l'ha, semmai, esasperata, sia perché complica ulteriormente il già complicato decreto Maroni, sia perché introduce incentivi contraddittori e nuove incertezze.

Le difficili scelte dei lavoratori

Il legislatore non ha mai veramente provato a mettersi nei panni dei lavoratori. Anziché puntare su regole uniformi che lasciassero spazio a scelte responsabili, ha coltivato le differenze tra lavoratori, usando diversi gradi di "paternalismo", spesso a riflettere la diversa forza sindacale delle stesse categorie. Così, ad esempio, 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, trasferito da un fondo della pubblica amministrazione a un altro, continuerà a essere gestito a ripartizione.

Sono però i lavoratori dipendenti del settore privato quelli ai a cui toccheranno, a breve, le decisioni più difficili. Nei primi sei mesi del 2007 dovranno scegliere tra tre alternative: optare per il conferimento ai fondi pensione dei nuovi accantonamenti al Tfr, prendere la decisione opposta oppure "decidere di non decidere", una soluzione che secondo la clausola del "silenzio-assenso" li porta dritti verso un fondo pensione. Naturalmente, non "scelto" personalmente, bensì quello indicato negli accordi o contratti collettivi oppure quello prevalente presso gli altri dipendenti della stessa impresa. E se non sarà possibile individuare un fondo secondo questi criteri, il Tfr sarà versato all'Inps, che ne creerà uno complementare governato dalle stesse regole delle altre forme di previdenza privata.⁽²⁾ La natura e l'organizzazione di tale fondo, già discutibili nell'impostazione del decreto Maroni, diventano con le disposizioni della Finanziaria, ancora più incerte, e la sua stessa esistenza appare dubbia.

Quanto ai lavoratori che decideranno esplicitamente in favore del mantenimento della "liquidazione", l'accordo tra governo e parti sociali introduce un'ulteriore linea di demarcazione: quella tra i dipendenti di imprese fino a 50 addetti e con più di 50, circa il 54 per cento dei dipendenti privati.⁽³⁾

A queste ultime, il Tfr dei lavoratori che scelgono l'impresa sarà comunque sottratto, per essere trasferito all'Inps (e di qui al Tesoro). Dal punto di vista del lavoratore cambierà solo l'ente (erogante/debitore), ma non il trattamento. Gli accantonamenti affluiranno ugualmente all'Inps, ma non per motivazioni previdenziali, bensì per ragioni di finanza pubblica, estranee alle prime non meno di quanto lo fossero i prepensionamenti del passato (o del presente) che hanno contribuito al dissesto dei conti previdenziali.

Di fronte a questo intrico normativo e decisionale, è verosimile che il lavoratore più "sospettoso" dei rischi politici non accetti di mantenere il proprio Tfr presso l'impresa, conscio che in realtà andrà a finanziare opere pubbliche. Sarà quindi indotto a scegliere il fondo pensione, pur sapendo di non poter revocare la propria decisione e anche se, senza questa forzatura, avrebbe preferito il capitale, ossia la liquidazione, alla rendita.

Un lavoratore più fiducioso nei confronti del pubblico e più sospettoso del mercato potrà invece tenere conto della promessa governativa di rivedere nel 2008 la norma "a favore" dell'Inps e potrà considerare la soluzione "impresa/Inps" un anno guadagnato per capire qualcosa di più della previdenza integrativa.

È difficile prevedere come si distribuiranno i lavoratori in questa sorta di "bipolarismo della previdenza". È però evidente la contraddittorietà del provvedimento. L'obiettivo dello sviluppo della previdenza complementare è incompatibile con quello di far affluire risorse finanziarie allo Stato. Dietro alle complicazioni normative si intravede quindi l'oscurità del messaggio di fondo. La situazione, insomma, non appare di certo assestata, si avverte un indebolimento delle strutture portanti del processo di riforma, si aprono forse più problemi di quanti se ne risolvano: la parola "fine" è ancora ben lontana dall'essere pronunciata.

(1) Il calcolo consisteva nel prendere il due per cento dell'ultima, o quasi, retribuzione e moltiplicarlo per il numero di anni di anzianità, senza correzioni per l'età di pensionamento.

(2) Secondo la Covip (Relazione annuale 2005), il bacino di potenziali iscritti ai fondi pensione negoziali tra i lavoratori dipendenti era di circa 9 milioni nel 2005. Considerando che gli occupati dipendenti sono stati nello stesso periodo circa 16 milioni, una proporzione considerevole di dipendenti affluirebbe a fondi aperti o al fondo Inps.

(3) Elaborazione su dati Istat (2006), "Struttura e competitività delle imprese industriali e dei servizi".

http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20061012_00/