



## LA RIFORMA DEL SISTEMA PREVIDENZIALE. EVIDENZE EMPIRICHE E RIFLESSIONI CRITICHE.

di Michela Mugherli\*

### ABSTRACT

La Riforma del 2004 – con gli adeguamenti previsti dalla Legge Finanziaria del 2006 – prevede, quale punto focale, lo sviluppo delle forme di previdenza complementare sia collettive (fondi pensione negoziali e fondi pensione aperti ad adesione collettiva) che individuali (fondi pensione aperti ad adesione individuale e polizze pensionistiche), con un focus particolare sui lavoratori dipendenti del settore privato.

A quasi due anni dall'avvio del meccanismo del silenzio-assenso avvenuto nel primo semestre del 2007, quali sono stati i principali risultati raggiunti? Quali le potenziali leve e gli open point su cui è opportuno agire per permettere l'ottimizzazione in tempi brevi del sistema di previdenza complementare in Italia?

\*Vincitrice del Riconoscimento Speciale Start Cup Udine 2007 con il progetto di ricerca "Lo sviluppo della previdenza complementare in un contesto di PMI. Il caso Friuli Venezia Giulia"; Delegato del Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico; Referente per l'Innovazione delle Contabilità, Pianificazione, Risk Management e Attuariato di Allianz Italia SpA; titolare e legale rappresentante di Mugherli Financials srl.





## INTRODUZIONE

Il sistema previdenziale italiano, che al momento poggia sul cosiddetto primo pilastro, è stato oggetto di una riforma sostanziale nel corso del 2004.

Con tale intervento normativo si è voluto fronteggiare adeguatamente due problemi che caratterizzano non solo l'Italia ma, più in generale, diversi Paesi dell'Europa Continentale: la sostenibilità economico-finanziaria del bilancio pubblico ed il pension gap attualmente esistente e destinato a crescere in futuro.

La Riforma del 2004 – con gli adeguamenti previsti dalla Legge Finanziaria del 2006 – prevede, quale punto focale, lo sviluppo delle forme di previdenza complementare sia collettive (fondi pensione negoziali e fondi pensione aperti ad adesione collettiva) che individuali (fondi pensione aperti ad adesione individuale e polizze pensionistiche), con un focus particolare sui lavoratori dipendenti del settore privato.

Tale passaggio presenta criticità non indifferenti per entrambi i player che si collocano a valle della catena del valore del sistema previdenziale.

Il singolo lavoratore, infatti, è chiamato a decidere se e dove allocare il proprio TFR ed i propri contributi individuali.

L'impresa, se lo ritiene opportuno, è chiamata a stimolare la sottoscrizione collettiva di un fondo pensione ed, eventualmente, a partecipare essa stessa in termini di contributi datoriali.

Il presente articolo individua – alla luce dell'anticipazione del meccanismo del silenzio-assenso al primo semestre del 2007 – quali sono i principali risultati raggiunti, le potenziali leve e gli open point su cui è opportuno agire per permettere il decollo in tempi brevi di un sistema di previdenza complementare in Italia.

**Tabella 1** La previdenza complementare in Italia. (Covip 2008).

	Iscritti ott '08	Var ott '08 vs. dic '06	Risorse dic '07	Var dic '07 vs dic '06	Flussi medi '07
Fondi pensione chiusi	2.053.286		11.599		2.700
Fondi pensione aperti	785.088		4.298		451
Fondi preesistenti	680.000		36.083		3.456
Polizze pensionistiche	1.352.544		5.720		259
<b>Totale</b>	<b>4.827.152</b>	<b>51%</b>	<b>57.700</b>	<b>12%</b>	<b>6.866</b>
- di cui lavoratori dipendenti	3.601.196	66%			

In dettaglio, nel primo capitolo si delinea l'importanza attuale e prospettica di un sistema di welfare negoziale sia a livello sistemico che a livello di singolo individuo.

Nel secondo capitolo si mettono in luce le principali direttrici utilizzate a livello normativo per stimolare le adesioni dei lavoratori dipendenti del settore privato.

Nel terzo capitolo, invece, si entra nel merito dei risultati raggiunti ad un anno dall'avvio del meccanismo del silenzio-assenso, osservando il fenomeno dalla duplice prospettiva del profilo degli iscritti e delle risorse in gestione.



Nel quarto capitolo si evidenziano gli impatti che l'innovazione ha avuto sui Conti Economici Nazionali 2007.

Nel capitolo conclusivo, si illustrano infine quali potrebbero essere delle buone prassi utili per uno sviluppo efficiente, efficace e sostenibile della previdenza complementare in Italia in un prossimo futuro.

## 1. L'IMPORTANZA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE A LIVELLO SISTEMICO ED INDIVIDUALE

Il sistema previdenziale italiano è stato di recente oggetto di una serie di riforme volte da un lato a garantire la sostenibilità economico-finanziaria del bilancio pubblico nel medio-lungo periodo e dall'altro a permettere al singolo individuo di mantenere nel periodo di quiescenza un tenore di vita il più possibile in linea con quello che ha caratterizzato la sua vita lavorativa.

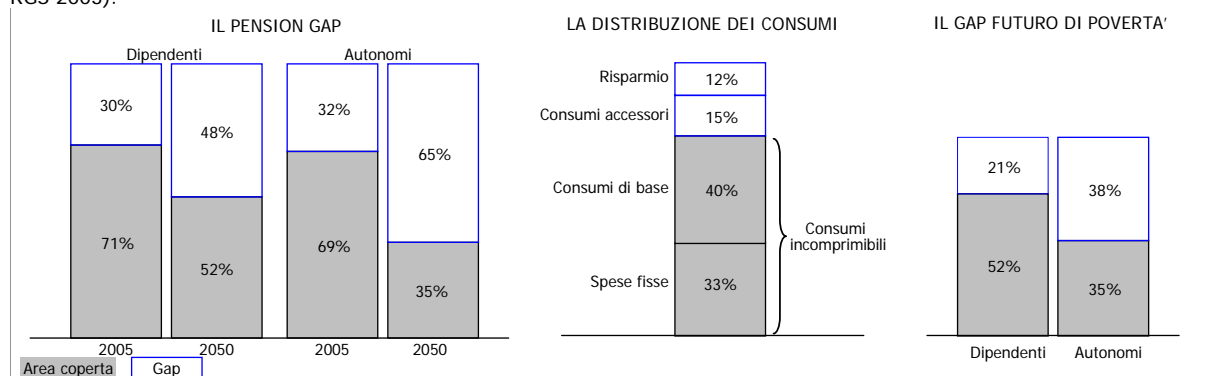
E' ben nota da tempo e non solo agli esperti del settore la figura "a gobba" del rapporto tra la spesa pensionistica pubblica ed il PIL, che secondo le stime della Ragioneria Generale dello Stato pubblicate già nel 2003 dovrebbe raggiungere il suo punto di massimo tra il 2035 e il 2040 con un'incidenza pari al 15% circa.

**Tabella 2** L'evoluzione della spesa pensionistica in rapporto al PIL (Ragioneria Generale dello Stato, 2006).

2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
14,3	14,1	14,2	14,3	14,8	<b>15,1</b>	<b>15,1</b>	14,6	13,8

Pochi però sono al corrente del fatto che il pension gap – ovvero la differenza esistente tra l'importo dell'ultima retribuzione percepita e quello della prima pensione – è già oggi pari al 30% per i lavoratori dipendenti ed al 32% per i lavoratori autonomi.

**Figura 1** L'impatto del pension gap sul tenore di vita individuale (Elaborazioni proprie su dati Brambilla 2007, Eurisko 2005, RGS 2003).



Differenziali questi che sono destinati a crescere in futuro e che anche secondo stime prudenziali raggiungeranno il 48% per i lavoratori dipendenti ed il 65% per i lavoratori autonomi. (Brambilla, 2007).



Inoltre, considerando che in media il 77% dell'inflow mensile è destinato ai cosiddetti consumi incompressibili e che questi sempre più di frequente si configurano come outflow fissi (spese di gestione della casa, pagamento delle rate del mutuo, spese alimentari e di crescita ed istruzione dei figli), è immediato osservare il gap di povertà che si dovrà fronteggiare in futuro qualora ci si affidi meramente alla previdenza pubblica.

La necessità di agire sia a livello macro che microeconomico ha portato il legislatore italiano a mutuare l'esperienza di altri sistemi-Paese dell'Europa Continentale (ad esempio la Germania), che parimenti debbono fronteggiare un progressivo invecchiamento della popolazione, vincoli di deficit pubblico stringenti e la globalizzazione dei mercati.

Il percorso prescelto è stato quindi quello di cercare di affiancare alla previdenza pubblica (c.d. di primo pilastro) un sistema di welfare negoziale attraverso un insieme di forme di previdenza complementare (c.d. di secondo pilastro o integrative), sia ad adesione individuale che collettiva.

E' attraverso il versamento periodico e costante di una quota parte del proprio reddito e la rivalutazione di tali attivi che il singolo sarà in grado, durante il periodo di quiescenza, di beneficiare di una rendita aggiuntiva a quella garantita dalla previdenza pubblica.

Va da se che quanto prima questo processo di accumulazione e rivalutazione inizia e nel modo migliore questo si sviluppa – sia in termini di continuità dei versamenti che di gestione efficiente ed efficace degli asset – tanto maggiore è il montante cumulato rivalutato disponibile.

Inoltre, quanto più i tenori di vita che segnano la vita lavorativa prima e pensionistica poi dei singoli individui sono allineati, tanto minori saranno gli shock subiti dal PIL nazionale sia in termini di generazione di reddito che di logiche di consumo.

## 2. LE CHIAVI DI SVILUPPO OFFERTE DALLA NORMATIVA

Ad oggi, gli strumenti normativi che hanno posto le basi per la messa a regime della previdenza complementare in Italia – il Disegno di Legge 243/2004, il collegato Decreto Legislativo 252/2005 e la Legge Finanziaria 2008 – si sono focalizzati sui lavoratori dipendenti del settore privato.

Le principali direttrici utilizzate sono:

- la mobilitazione del Trattamento di Fine Rapporto di Lavoro (TFR)<sup>i</sup> maturando;
- un meccanismo di adesione tacita (c.d. silenzio-assenso);
- la leva fiscale.

Per quanto concerne la mobilitazione del TFR, se un soggetto aderisce alla previdenza complementare non solo versa un contributo individuale, beneficia di un contributo aggiuntivo da parte del proprio datore di lavoro (solitamente nella misura prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento), ma vi alloca anche il proprio TFR maturando.<sup>ii</sup>



La valenza strategica di tale fonte inflow per un avvio in tempi brevi della previdenza complementare è evidente se si confronta il fatto che la percentuale di retribuzione annua lorda (RAL) destinata al TFR è pari al 6,91% contro un contributo medio individuale dell'1,4% e ad un contributo medio datoriale dello 0,9%. (Elaborazioni proprie su dati Mefop 2008, Covip 2008 ed Istat 2008).<sup>iii</sup>

In altri termini, la somma dei contributi individuali e datoriali è pari a meno della metà del potenziale derivante dal TFR.

**Tabella 3** L'importo del TFR totale maturato in Italia. (Elaborazioni proprie su dati Istat 2008).

Unità di lavoro dipendenti che maturano TFR (milioni di persone)	12.286
Retribuzione media annua lorda (Euro)	25.701
% TFR	6,91%
TFR pro-capite (Euro)	1.776
<b>Flusso annuo potenziale da TFR (milioni di Euro)</b>	<b>21.819</b>

A livello macro, inoltre, a fronte di circa 12,3milioni di unità di lavoro dipendenti (ULA) del settore privato con una RAL media di 25.700Euro, l'importo annuo potenziale da TFR è pari a 21,8miliardi di Euro.<sup>iv</sup>

La seconda chiave utilizzata per favorire l'avvio è un meccanismo di adesione basato sul silenzio-assenso.

I lavoratori dipendenti del settore privato, infatti, hanno sei mesi di tempo dal momento dell'avvio del loro rapporto di lavoro per decidere se aderire o meno alla previdenza complementare ed eventualmente indicare un fondo di propria preferenza a cui destinare i propri contributi.

Al termine di tale arco temporale, in caso di non esplicita manifestazione di volontà, si ha un'adesione tout court alla forma di previdenza complementare secondo un ordine gerarchico pre-definito.<sup>v</sup>

Per tutti i lavoratori dipendenti occupati alla data del 31.12.2006, questo orizzonte temporale utile si è sviluppato durante il primo semestre 2007, con un anno di anticipo rispetto a quanto originariamente previsto dal d.l. 252/2005.

**Tabella 4** L'evoluzione del tasso di adesione tacita ai fondi pensione chiusi. (Elaborazioni proprie su dati Mefop 2008).

	31.12.2007	31.03.2008	30.06.2008	30.09.2008
Tasso di adesione tacita ai fondi chiusi	3,5	3,9	4,5	<b>5,0</b>

Nei primi 9 mesi del 2008 le adesioni tacite ai fondi pensione chiusi sono state pari al 5,0% ed è presumibile ipotizzare che la ben nota limitata sensibilità finanziaria tipica della popolazione italiana contribuisca a far sì che il meccanismo del silenzio-assenso di fatto impatti anche in futuro sulle iscrizioni.

Naturalmente, a meno che non vi sia l'auspicato salto culturale in materia previdenziale a breve.



La terza importante leva utilizzata per stimolare l'adesione è un sistema di imposizione fiscale che prevede benefit sia in fase di contribuzione, che di rivalutazione che di rendita (c.d. Sistema ETt: esenzione, tassazione, tassazione agevolata):

- in fase di contribuzione, l'aderente, beneficia di una deducibilità fiscale annua sugli importi versati fino ad un massimo di 5.165Euro;
- in fase di rivalutazione, la ritenuta fiscale è pari all'11%, in misura inferiore a quella normalmente applicata sulle rendite finanziarie ora al 12,5% ed in linea con quella prevista per le rivalutazioni del TFR;
- in fase di rendita, gli importi erogati sono soggetti ad imposta separata del 15% che decresce dello 0,3% annuo per ogni anno di permanenza al fondo oltre il 15° e fino ad un minimo del 9%.

I benefici sono immediatamente riscontrabili dagli aderenti ed il ritorno economico non riguarda solo le fasce di reddito medio-alte.

Secondo gli scaglioni previsti dalla Legge Finanziaria 2006, infatti, a fronte di un reddito medio dei lavoratori dipendenti pari a 35.100Euro,<sup>vi</sup> il risparmio fiscale supera 220Euro in caso la contribuzione sia in linea con quella media nazionale, ma raggiunga 1.960Euro in caso si voglia beneficiare in toto della deducibilità fiscale attraverso un versamento di 5.165Euro.

In definitiva, questo incentivo partecipa positivamente al processo decisorio sulla previdenza complementare, sia nell'an che nel quantum.

**Tabella 5** Ipotesi di risparmio fiscale derivante dall'adesione alla previdenza complementare. (Elaborazioni proprie su dati Covip 2008 ed Istat 2008).

Reddito medio da lavoro dipendente (Euro)	35.131	35.131	35.131
Importo versato a prev. compl. (Euro)	0	592	5.165
Base imponibile fiscale (Euro)	35.131	34.539	29.966
Imposizione fiscale (Euro)	9.670	9.445	7.708
<b>Risparmio fiscale (Euro)</b>		<b>225</b>	<b>1.963</b>

### 3. LE STIME PRELIMINARI ED I RISULTATI EFFETTIVI

Secondo le stime preliminari pubblicate dal Ministero del Lavoro aventi ad oggetto i lavoratori dipendenti del settore privato, il tasso di adesione di questa tipologia di maestranze nel corso del 2007 avrebbe dovuto raggiungere il 40%.

In altri termini, a fronte di 12,2 milioni di persone, la numerosità complessiva degli aderenti avrebbe dovuto essere pari a 4,9 milioni di unità.



**Tabella 6** La differenza tra il tasso di adesione effettivo e stimato dal Ministero del Lavoro. (Elaborazioni proprie su dati Covip 2008, Istat 2008 e Ministero del Lavoro 2007).

Bacino di potenziali aderenti (milioni di persone)	12.200
<b>Tasso di adesione previsto dal Ministero del Lavoro</b>	<b>40%</b>
Totale aderenti previsti (milioni di persone)	4.880
<b>Aderenti effettivi (milioni di persone)</b>	<b>3.402</b>
- Fondi pensione chiusi (incluso FondINPS)	1.848
- Fondi pensione aperti	341
- Fondi preesistenti	661
- Polizze pensionistiche (PIP)	552
<b>Gap di aderenti (milioni di persone)</b>	<b>1.478</b>
<b>Tasso di adesione effettiva</b>	<b>28%</b>

Supponendo un flusso medio individuale per ULA in linea con quello registrato dai fondi pensione negoziali nel 2006, si sarebbe potuto raggiungere 7,6 miliardi di Euro di versamenti.

**Tabella 7** La differenza tra il tasso di adesione effettivo e stimato dal Ministero del Lavoro. (Elaborazioni proprie su dati Covip 2008, Istat 2008 e Ministero del Lavoro 2007).

Totale aderenti previsti (milioni di persone)	4.880
Contributo individuale (Euro)	1.569
Totale nuovi flussi previsti (milioni di Euro)	7.658
<b>Flussi effettivi (milioni di Euro)</b>	<b>6.866</b>
- Fondi pensione chiusi (incluso FondINPS)	2.700
- Fondi pensione aperti	451
- Fondi preesistenti	3.456
- Polizze pensionistiche (PIP)	259
<b>Gap di inflow (milioni di Euro)</b>	<b>792</b>

Le evidenze statistiche pubblicate di recente (Covip 2008) mettono in luce come queste previsioni siano state disattese: i lavoratori dipendenti aderenti alle diverse forme di previdenza complementare sono stati 3,4 milioni (-1,4 milioni) mentre i flussi contributivi sono stati pari a 6,9 miliardi di Euro (-0,8 miliardi di Euro).

Inoltre, la spinta propulsiva derivante dall'avvio della riforma sembra essersi esaurita nel 2008, con i nuovi ingressi nel corso dei primi 10 mesi del 2008 sfiorano appena le 200.000 unità.

E' opportuno indagare le cause dello stentato avvio dalla duplice prospettiva della numerosità degli aderenti che delle performance finanziarie conseguite, al fine di delineare la necessità o meno di "riformare la riforma", come già auspicato da diversi membri del panorama politico nazionale.

Da un'analisi dettagliata sul profilo degli aderenti, si evince che le maestranze più giovani, ovvero coloro che in prospettiva saranno maggiormente colpite dal pension gap, appaiono ancora poco sensibili all'investimento previdenziale.

Il numero complessivo di aderenti di età inferiore a 35 anni è pari a 1,2 milioni a fronte 14,3 milioni di persone che popolano questa fascia d'età e di questi 7,2 milioni sono occupati. (Covip 2008 e Istat 2008).<sup>vii</sup>



Una triade di ragioni socio-economiche possono essere addotte per giustificare una così limitata penetrazione:

- l'allungamento del ciclo di studio che ritarda l'ingresso nel mondo del lavoro e quindi pospone la capacità di produrre reddito e risparmio;
- le precarie condizioni lavorative e le condizioni reddituali spesso modeste che difficilmente consentono di conciliare orizzonti di investimento e risparmio (anche previdenziale) di medio-lungo termine con necessità di spesa immediate;
- la mancata opera di formazione ed informazione specifica.

A queste, si somma il cosiddetto "buco della riforma" ovvero il fatto che le forme di previdenza ad adesione collettiva non possano – salvo rari casi – annoverare tra i propri iscritti i cosiddetti lavoratori atipici.

Una barriera all'entrata, questa, particolarmente sentita dai lavoratori under-35 che non solo rappresentano la maggior parte dei lavoratori atipici ma che, proprio perché sempre più di frequente hanno di fronte carriere discontinue ed a salti, potrebbero essere gli interlocutori privilegiati della riforma.

**Tabella 8** Il confronto tra gli iscritti ed i potenziali aderenti under-35. (Elaborazioni proprie su dati Covip 2008 e Istat 2008).

	15-24 anni	25-34 anni	Totale
Aderenti	152.000	977.000	1.129.000
Occupati	1.492.000	5.745.190	7.237.000
<b>Rapporto tra aderenti ed occupati</b>	10%	17%	<b>16%</b>
Popolazione	6.051.000	8.210.000	14.261.000
<b>Rapporto tra aderenti e popolazione</b>	3%	12%	<b>8%</b>

L'adesione o meno alla previdenza complementare da parte dei lavoratori dipendenti del settore privato appare inoltre fortemente correlata alle dimensioni dell'azienda nella quale essi operano: a fronte di un tasso di adesione pari al 42% registrato nelle aziende con più di 50 addetti, si ha un modesto 12% nelle imprese più piccole e questo può essere imputabile a diverse ragioni.

**Tabella 9** Il confronto tra i tassi di adesione per classe dimensionale delle aziende. (Covip 2008).

	meno di 50	più di 50	Totale
Iscritti	446.000	1.387.000	1.833.000
Bacino di potenziali iscritti	3.733.000	3.322.000	7.055.000
<b>Tasso di adesione</b>	<b>12%</b>	<b>42%</b>	<b>26%</b>

In primo luogo bisogna considerare che all'interno delle grandi organizzazioni aziendali solitamente vi sono punti informativi specifici, contrattazioni di secondo livello o organizzazioni sindacali interne che promuovono la previdenza complementare.



E' verosimile che nelle realtà aziendali di piccole e medie dimensioni, invece, la comunicazione è più difficile e quindi anche la capacità del singolo di poter prendere una decisione consapevole in merito alla propria previdenza si fa più complicata, impattando negativamente sulle iscrizioni.

Inoltre, la normativa attuale che prevede che, quand'anche il lavoratore abbia deciso di mantenere il TFR presso il proprio datore di lavoro, per le imprese con più di 50 dipendenti il corrispettivo del credito vantato dalle maestranze venga de facto versato in un Fondo di Tesoreria presso l'INPS.

Ne consegue che, poiché le aziende che occupano meno di 50 dipendenti sono esentate da questo versamento all'INPS, queste ultime hanno adottato un atteggiamento di parziale chiusura nei confronti della previdenza complementare, tanto più che la principale fonte di compensazione originariamente prevista dal d.l. 252/05 per far fronte all'outflow netto da TFR - ovvero il Fondo di Garanzia per agevolare l'accesso al credito delle imprese che debbano sostituire il TFR con risorse prese a prestito dalle banche - è venuta meno con la Legge Finanziaria 2006.<sup>viii</sup>

Per analizzare le cause di natura strettamente finanziaria che soggiacciono alla limitata adesione alla previdenza complementare in Italia, è opportuno fare un'analisi costi-benefici.

Il singolo aderente, infatti, è stimolato all'investimento previdenziale se e solo se i gestori sono in grado di garantire rapporti di risk-return e livelli di onerosità quanto meno in linea con altre forme di investimento di analoga categoria attualmente presenti sul mercato.

Inoltre, la decisione di mobilitare il proprio TFR dipende in maniera determinante dalla capacità dei gestori sovraperformare il TFR stesso, il cui meccanismo di rivalutazione fisso e stabilito per legge fa sì che possa essere assimilato ad un'attività risk-free.

**Tabella 10** Il confronto tra i rendimenti delle forme di previdenza complementare e il TFR. (Covip 2008).<sup>ix</sup>

	1982 - 2005	2003 - 2007	2007	2008 (8 mesi)
Rendimento netto fondi chiusi	<b>312,5</b>	25,0	2,1	-2,5
Rendimento netto pensione aperti	n.a.	25,5	-0,4	-5,7
Rendimento netto TFR	<b>105,6</b>	14,3	3,1	2,8

In questo senso, nel recente passato, i risultati ottenuti a livello complessivo dalle diverse forme di previdenza complementare in confronto al TFR appaiono deludenti e solo in parte imputabili ad una congiuntura economica e finanziaria non favorevole.<sup>x</sup>

Nel 2007, a fronte di una rivalutazione del TFR del 3,1%, i fondi pensione chiusi hanno mostrato una performance del 2,4% mentre i fondi pensione aperti del -0,4%.

Dati questi, che non incoraggiano la sottoscrizione in un Paese in cui la propensione al rischio appare contenuta ed in cui la cultura finanziaria sconta un lack of knowledge già più volte denunciato.

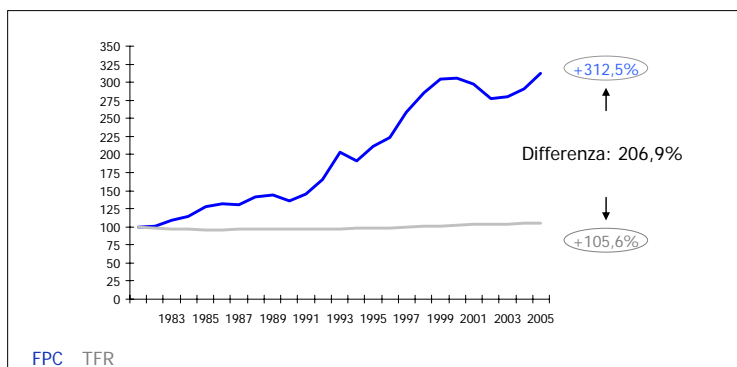
Il confronto, tuttavia, deve essere diluito nel tempo, poiché l'investimento previdenziale prescinde da logiche congiunturali, di trading o di breve periodo.

A tale proposito, sono significativi i risultati di una proiezione Covip (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, 2005) da cui risulta che il rendimento potenziale che si sarebbe ottenuto sull'orizzonte



temporale 1982-2005 mantenendo il TFR in azienda sarebbe stato del 105,6% mentre aderendo alla previdenza complementare sarebbe stato del 312,5% (+206,9%).<sup>xi</sup>

**Figura 2** Rivalutazione del TFR e proiezione all'indietro dei rendimenti dei fondi pensione (Elaborazioni proprie su dati Covip 2007).



Appare evidente la capacità della previdenza complementare di garantire un montante cumulato rivalutato superiore a quello del TFR nel medio-lungo periodo, che nella realtà dei fatti è ancora più elevato della mera performance del fondo poiché al fine di giungere ad un confronto obiettivo bisognerebbe sommare a quest'ultima anche il beneficio fiscale ottenibile.

In più, i recenti interventi in materia di trasparenza imposti dalla Covip consentono un confronto omogeneo e trasversale alle diverse forme di previdenza complementare.

L'indicatore sintetico di costo (ISC) a 5 anni dall'adesione è attualmente pari allo 0,6% per i fondi pensione chiusi, dell'1,3% per i fondi pensione aperti ma raggiunge il 2,4% nel caso delle polizze pensionistiche.

**Tabella 11** Il confronto tra gli ISC delle forme di previdenza complementare. (Covip 2008).

	2 anni	5 anni	10 anni	35 anni
Fondi pensione chiusi	1,1	<b>0,6</b>	0,4	0,3
Fondi pensione aperti	2	<b>1,3</b>	1,2	1
Polizze pensionistiche	3,6	<b>2,4</b>	1,9	1,5

In prospettiva, un mercato sempre più competitivo e trasparente nonché la possibilità di "spalmare" i costi su un numero maggiore di iscritti e di risorse in gestione permetterà una progressiva riduzione degli oneri, consentendo di raggiungere, a parità di altre condizioni, maggiori montanti cumulati rivalutati con cui far fronte al pension gap.

#### 4. L'IMPATTO DELL'AVVIO SUI CONTI ECONOMICI NAZIONALI

Il patrimonio allocato alla previdenza complementare nel 2007 rappresenta il 3,8% del PIL, in crescita rispetto al 3% registrato nel 2006.



La quota è ancora modesta se paragonata al 130% dell'Olanda o al 71% della Finlandia ma sconta un avvio molto più tardo, una focalizzazione del sistema pensionistico sulla previdenza pubblica che fino ad ora ha garantito buoni tassi di sostituzione nonché un livello di contributi sociali superiori a quelli medi europei e che lasciano pochi spazi di manovra per ulteriori contribuzioni previdenziali volontarie. Ad ogni modo, l'innovazione legata al meccanismo di adesione basato sul silenzio-assenso ha portato a modificazioni sensibili a livello macroeconomico. Queste però sono ad oggi di difficile lettura ed interpretazione sia sulle consistenze di risparmio delle famiglie pubblicate dalla Banca d'Italia che sui Conti Economici Nazionali emanati dall'Istat a causa di sistemi di accountability discutibili e che proprio nel 2007 hanno manifestato in toto i loro deficit.

Nella pubblicazioni Bankitalia, infatti, il risparmio previdenziale non viene considerato a sé stante ma viene ricompreso tra le riserve assicurative.

Tale mancata separata evidenza, non solo non permette di cogliere gli stock di risorse effettivamente destinati alla previdenza complementare, ma porta ad una lettura fuorviante dei flussi, basti pensare che nel 2007 il net-flow del risparmio assicurativo è stato di -5,1 miliardi di Euro mentre l'incremento degli ANDP delle diverse forme di previdenza complementare è stato positivo per 6,3 miliardi di Euro.

**Tabella 12** Le evidenze pubblicate dalla Banca d'Italia e dalla Covip. (Banca d'Italia 2008, Covip 2008).

	2006	2007	Var 06/07
Riserve ramo vita e fondi pensione	575.068	569.924	<b>-5.144</b>
ANDP fondi pensione	51.478	57.770	<b>6.292</b>

Nei Conti Economici Nazionali Istat, invece, la contabilizzazione statistica attuale – in linea con le convenzioni EUROSTAT – pone difficoltà interpretative che si sono sviluppate su due fronti distinti ma interrelati.

Da un lato, la quota di TFR maturata nell'anno non viene indicata autonomamente ma è "annacquata" tra i contributi sociali a carico del datore di lavoro. Ne deriva che nelle statistiche nazionali il TFR perda la sua reale natura di credito vantato dalle maestranze ma venga assimilato ad una mera voce di costo.

In secondo luogo, siccome il TFR è un credito che il lavoratore vanta nei confronti dell'impresa o del fondo pensione, esso contribuisce alla formazione del Risparmio delle Famiglie, a prescindere dalla sua destinazione ultima.

E' così sia nel caso di mobilitazione ad una forma di previdenza complementare che di mantenimento effettivo del TFR in azienda, possibile in caso di esplicita non adesione del lavoratore ed operatività in un'impresa con meno di 50 dipendenti.

L'attuale normativa, però, prevede che nel caso in cui il lavoratore scelga esplicitamente di non aderire alla previdenza complementare ed operi in un'azienda con più di 50 dipendenti il TFR maturato venga de facto accantonato in un Fondo di Tesoreria istituito presso l'INPS. Anche in quest'ultimo caso il



TFR, continuando a mantenere la sua natura di credito, per rigore contabile-statistico dovrebbe essere incluso nella valorizzazione del Risparmio delle Famiglie.

Nella realtà dei fatti, invece, poiché esso è “annacquato” tra i contributi sociali a carico del datore di lavoro, viene eliso tout court dalla formazione del Risparmio delle Famiglie.

Si verifica dunque un’incongruenza metodologica che non solo discrimina le maestranze in funzione delle dimensioni dell’azienda di appartenenza, ma produce una sottostima ed una distorsione a livello sistemico di una grandezza macroeconomica fondamentale.

E’ verosimile pensare che la messa a regime della previdenza complementare in Italia mobilizzerà importi sempre più rilevanti in futuro, che necessitano di essere trattati adeguatamente anche da un punto di vista statistico-contabile, vista la valenza strategica delle poste in gioco, non solo per gli esperti del settore, ma per l’opinione pubblica in generale.

**Tabella 13** La valorizzazione del Risparmio delle Famiglie nei Conti Economici Nazionali Istat. (Istat, 2008).

	2006	2007	Var 06/07
Risparmio netto	86.009	77.834	<b>-9,5%</b>
Trasferimenti a Fondo di Tesoreria c/o l’INPS		5.025	
Risparmio netto con omogeneità di trattamento contabile		82.859	<b>-3,7%</b>



## CONCLUSIONI ED INDICAZIONI DI POLICY

Il bisogno di previdenza complementare è e sarà sempre più sentito, dal momento che riguarda tutte le maestranze e prescinde da logiche settoriali, intra- ed intergenerazionali.

Diversi sono i punti su cui si è già agito al fine di stimolare le adesioni: dalla leva fiscale alle norme in materia di trasparenza finanziaria, dall'omogeneizzazione delle diverse forme di previdenza alla mobilitazione del TFR e fino ad un percorso decisionale basato sul silenzio-assenso.

Ciò nonostante, l'evidenza empirica dimostra che la strada per la messa a regime è ancora lunga, poiché sconta, tra gli altri fattori, un lack of knowledge finanziario di base, asimmetrie informative favorite da contesti di micro-imprenditorialità e ruralità, l'avversione iniziale tipica di ogni spinta innovativa e scarse misure compensative a vantaggio delle imprese perché queste si facciano portatrici in prima persona delle adesioni.

Nel breve termine vi è la necessità di sviluppare piani formativi ed informativi specifici in grado di permettere al singolo di prendere una decisione consapevole e che abbiano tra i loro interlocutori privilegiati i lavoratori più giovani, che pur essendo i più colpiti dal pension gap prospettico paiono ancora poco sensibili alla tematica.

A livello strutturale, invece, l'ottimizzazione della previdenza complementare in Italia passa attraverso:

- 1) la definizione di modelli di business e di governance che meglio siano in grado di combinare legislazione nazionale e specificità socio-economiche locali, anche attraverso la diffusione di fondi pensione territoriali;
- 2) l'individuazione di meccanismi di incentivazione per le imprese e i lavoratori (soprattutto con fondi di stabilizzazione e garanzia), utili al fine di stimolare l'adesione e la messa a regime;
- 3) l'attivazione di meccanismi di cessione del credito su TFR e TRS maturando e maturato, in modo da alimentare forme previdenziali senza che ciò comporti un deflusso di fondi dalle imprese private e dalle Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito dello sviluppo di un welfare care negoziale;
- 4) un'effettiva possibilità di reinvestimento di una quota parte del patrimonio in gestione in infrastrutture ed imprese locali;
- 5) l'apertura a 360 gradi a tutte le maestranze (sia lavoratori dipendenti che autonomi, sia del comparto pubblico che privato) in modo tale da salvaguardare il dinamismo imprenditoriale e la mobilità intra- ed intersettoriale delle maestranze;
- 6) la combinazione di tutele previdenziali ed assistenziali con coperture assicurative di long-term-care (LCT), importanti per il peso attuale e prospettico che la voce sanità assume sul bilancio nazionale e delle singole Regioni;
- 7) la possibilità di implementazione di logiche d'investimento life-cycle con l'utilizzo di switch di linea automatici, utili vista cultura previdenziale media del singolo aderente.

E' grazie all'intersezione di questi percorsi strategici che si sarà in grado di coniugare innovatività, profittabilità, efficienza ed efficacia gestionale con un orientamento al singolo aderente, al territorio ed



ai suoi caratteri distintivi ma anche di sviluppare un sistema previdenziale in grado di rappresentare un benchmark utile per tutti quei sistemi-Paesi che al momento ne sono sprovvisti.



## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Alazraki R. (2007), *"Le nuove opportunità generate dal TFR ai fondi pensione"*, atti del workshop "Pensione Fondi Pensione, TFR", Economia Reale, Roma, 23/01/2007.
- Banca d'Italia (2008), *"Relazione Annuale"*.
- Brambilla A. (2007), *"Capire i fondi pensione"*, IISole24Ore.
- Covip (2008), *"Relazione per l'anno 2007"*.
- Istat (2008), *"Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2007"*.
- Istat (2008), *"I conti economici nazionali per settore istituzionale. Anni 1999 - 2007"*.
- Mefop (2008), *"Bollettino statistico"*, n. 29 anno 6.
- Mugherli M. (2004), *"How Pension System Reform 2004 can speed the Development of Private Pension Vehicles and which Role can be played by Insurance Companies?"* in MIB – School of Management, Trieste.
- Marizza P. (2007), *"Mobilizzare il TFR pensando al futuro"*, Istant Book Economia Reale - Pensioni, Fondi pensione, TFR.
- Messori M. (2007), *"I problemi aperti nella previdenza complementare italiana"*, Quaderni Europei sul Nuovo Welfare, n. 07/2007.
- Pammolli F., Salerno N.C. (2006), *"Le imprese e il finanziamento del pilastro previdenziale privato"*, Quaderni Mefop, n. 12/2006.
- Ragioneria Generale dello Stato (2006), *"Le tendenze di medio lungo-periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario"*, Rapporto n. 8/2006.

## NOTE DI CHIUSURA

<sup>i</sup> Attualmente il TFR è disciplinato dall'art. 2120 c.c. con le modifiche apportate dalla legge n. 297 del 1982.

In sintesi, esso rappresenta un'indennità corrisposta al lavoratore dipendente del settore privato al momento della cessazione del rapporto di lavoro e commisurata alla retribuzione percepita durante il periodo di servizio presso il medesimo datore di lavoro.

La quota annua di TFR è pari al 6,91% dello stipendio base cui si sommano, in via generale, tutti i compensi di carattere continuativo.

Le quote maturate vengono rivalutate annualmente ad un tasso di rivalutazione pari all'1,5% fisso più il 75% dell'indice Istat dei prezzi al consumo.

Le rivalutazioni subiscono una ritenuta fiscale dell'11% mentre gli importi liquidati al termine dell'esperienza lavorativa sono soggetti a tassazione separata.

La legge 297/82 ha definito tempi, modi e casistiche utili al fine di ottenere anticipazioni sugli importi maturati.

<sup>ii</sup> Il TFR maturato dal lavoratore prima dell'adesione, invece, permane in azienda e gli viene liquidato come di consuetudine al termine della propria esperienza lavorativa.

<sup>iii</sup> I dati si riferiscono al contributo medio versato dai lavoratori dipendenti del settore privato ai fondi pensione chiusi.

La scelta di utilizzare come termine di paragone i fondi chiusi è legata alla rappresentatività del dato (attualmente accolgono il 54% degli aderenti dipendenti del settore privato), al fatto che rappresentano solitamente la destinazione degli inflow derivanti da adesioni tacite e a motivi prudenziali, dal momento che presentano inflow medi inferiori a quelli registrati dalle altre forme di previdenza complementare.

<sup>iv</sup> In caso di un tasso di adesione pari al 100%.

<sup>v</sup> Il TFR viene conferito alla forma di previdenza complementare di riferimento e, nel caso ne esiste più d'una a quella che vanta il maggior numero di aderenti nell'ambito dell'azienda presso cui il lavoratore opera, salvo che accordi aziendali non stabiliscano diversamente. In ultima istanza è previsto il versamento ad un fondo residuale previsto presso l'INPS (FondINPS).

<sup>vi</sup> Si suppone che il contribuente non beneficia di deduzioni e/o detrazioni fiscali ulteriori a quelle derivanti dall'adesione alla previdenza complementare. I contributi considerati per la stima sono in linea con i contributi medi versati dai lavoratori dipendenti del settore privato ai fondi pensione negoziali nel 2007. Gli scaglioni di reddito e le aliquote sono quelle previste per l'anno 2007 dalla Legge Finanziaria 2006.

<sup>vii</sup> I dati considerano i lavoratori dipendenti ed autonomi aderenti a tutte le forme pensionistiche.

<sup>viii</sup> Le altre misure compensative per le imprese, tuttora in vigore, sono:

- la deducibilità IRES-IRAP del 4% - 6% del TFR mobilizzato, a seconda del numero di dipendenti;
- l'esonero dal versamento del contributo al Fondo di Garanzia per il TFR (nella misura del TFR mobilizzato e pari allo 0,15% della RAL);
- la riduzione del costo del lavoro attraverso una riduzione degli oneri impropri (nella misura del TFR mobilizzato ed in percentuali crescenti e definite).

<sup>ix</sup> Il rendimento dei fondi pensione è al netto dell'imposta sostitutiva dell'11% e di tutti gli oneri gravanti sui fondi/comparti.

Il rendimento del TFR è al netto dell'imposta sostitutiva introdotta nel 2001. (Covip 2008).

<sup>x</sup> La performance dell'S/P MIB dal 01.01.2007 al 28.12.2007 è pari al -7,0%; dal 28.12.2007 al 31.10.2008 è pari a -49,7%.

<sup>xi</sup> Per la proiezione all'indietro, si è utilizzata la composizione media del portafoglio dei fondi pensione negoziali rilevata a fine 2004, l'incidenza dei costi è pari a quella media registrata nel 2004 e le performance sono state calcolate utilizzando le serie storiche degli indicatori finanziari rappresentativi. (Elaborazioni Covip 2004 su dati Istat e Datastream).