

LA RIFORMA DELLA PREVIDENZA

Avremo una pensione in futuro?

Il sistema previdenziale italiano sta vivendo ormai da un decennio una rivoluzione continua. Molte leggi e ipotesi si sono succedute in questi anni e sono anche nate molte voci e "leggende metropolitane". Crediamo quindi di fornire un'opera utile nel fare chiarezza e sgombrare il campo da equivoci e interpretazioni fuorvianti su questo argomento che sta a cuore a tutti, ma è determinante soprattutto per i giovani che devono fare scelte difficili sul proprio futuro pensionistico.

■ DAL SISTEMA RETRIBUTIVO A QUELLO CONTRIBUTIVO

La riforma "Dini" del 1995 ha stabilito il passaggio dal sistema di calcolo delle pensioni retributivo a quello contributivo. Un equivoco da chiarire è che tale passaggio si applica a tutti i lavoratori dipendenti, *compresi quelli del settore pubblico*. È quindi importante sapere come vengono calcolate le pensioni attualmente.

• **Metodo retributivo:** si applica a chi ha maturato almeno 18 anni di contributi al 31/12/1995. Tale metodo prevede che la pensione sia proporzionata alle retribuzioni percepite negli ultimi anni prima della pensione. Si stima che chi andrà in pensione con questo metodo e 40 anni di versamenti contributivi percepirà una pensione pari a circa il 67-80% dell'ultima retribuzione. Il valore più basso si riferisce a chi ha soli 18 anni di contribuzione al 1995, mentre quello più alto è verosimile per chi è prossimo all'età pensionabile.

• **Metodo contributivo:** si applica a chi non ha mai versato contributi al 31/12/1995. Il metodo prevede che la pensione sia proporzionata ai contributi versati nel corso della vita lavorativa. Ovviamente, i contributi sono di importo decisamente più basso della retribuzione, pertanto si stima che chi andrà in pensione con questo metodo percepirà una pensione pari a circa il 50% dell'ultima retribuzione. Occorre tenere presente, però, che tale dato è riferito a chi andrà in pensione con 40 anni di contributi da dipendente, ma chi ha iniziato a lavorare negli ultimi anni ha spesso attraversato una fase di precariato che si ripercuoterà negativamente sulla pensione.

• **Metodo misto:** si applica a chi ha maturato meno di 18 anni di contribuzione al 31/12/1995 e prevede un calcolo della pensione intermedio tra i due metodi sopra esposti sulla base del numero di anni di contribuzione al 1995.

In ogni caso, a parità di contributi versati, la pensione in futuro sarà più bassa di quella attuale, in particolar modo per i giovani che fanno il loro ingresso nel mondo del lavoro (anche pubblico) in questi anni.

■ TFS E TFR

Per comprendere meglio la riforma previdenziale, occorre inoltre esaminare brevemente la riforma del TFS. Il TFS (Trattamento di Fine Servizio, detto anche "Indennità di buonuscita") serviva per garantire al lavoratore una somma al termine del rapporto di lavoro per aiutarlo nel periodo successivo. Dal 2001 per i lavoratori neoassunti questa esigenza viene affidata al TFR (Trattamento di Fine Rapporto, noto come "liquidazione") che segue le stesse regole del rapporto di lavoro privato.

• **TFS:** continua ad applicarsi ai lavoratori assunti entro il 31/12/2000 ed è proporzionato all'ultima retribuzione e all'anzianità del lavoratore.

• **TFR:** per gli assunti dal 1/1/2001, viene calcolato ogni anno in proporzione alla retribuzione annuale e rivalutato in base all'inflazione. Siccome la retribuzione dei primi anni di lavoro è più bassa di quella degli ultimi, tale sistema risulta meno vantaggioso del precedente per il dipendente.

■ LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Visto l'abbassamento delle pensioni obbligatorie, al fine di ottenere un reddito sufficiente durante la terza età, esiste già da

diversi anni la possibilità di ricorrere alla previdenza complementare. È un sistema diverso dalle classiche assicurazioni sulla vita, perché si alimenta principalmente con il versamento delle quote di TFR del dipendente. Pertanto non esiste alcuna spesa mensile per assicurarsi una pensione complementare, anche se, ovviamente, il dipendente che sceglie tale metodo non può usufruire del TFR alla fine del rapporto.

Un ulteriore vantaggio consiste nel migliore trattamento fiscale delle somme destinate a questo scopo che vengono tassate con aliquote decisamente inferiori rispetto alle normali assicurazioni.

Chi sceglie di aderire ad un Fondo di previdenza complementare deve presentare apposita domanda alla propria amministrazione che, automaticamente, destinerà il TFR maturato dal momento della scelta in poi alla previdenza complementare.

I lavoratori che già hanno il TFR possono da subito aderire alla previdenza complementare, mentre chi adotta ancora il TFS deve obbligatoriamente optare per il sistema del TFR se vuole usufruire della previdenza complementare. Il termine ultimo per questa opzione è fissato per il 31/12/2010, salvo possibili proroghe.

Un ulteriore vantaggio di tali fondi risiede nella possibilità di versare ulteriori contributi alla previdenza complementare, aggiuntivi rispetto al TFR; in tale caso anche il datore di lavoro è tenuto a versare da parte sua un ammontare equivalente con evidente vantaggio per la pensione complementare del dipendente.

■ RITARDI APPLICATIVI

Ad oggi il solo comparto della Scuola si è dotato di un apposito Fondo di previdenza complementare detto "Espero", mentre il resto della Pubblica Amministrazione è in clamoroso ritardo.

L'intesa del 7 dicembre 2004 per la costituzione di un Fondo per gli Enti Locali e la Sanità è rimasta lettera morta e a tutt'oggi non esiste un Fondo a cui i dipendenti pubblici, al di fuori della Scuola, possano iscriversi. Inoltre, la riforma "Maroni" dello scorso anno che entrerà in vigore nel 2007 (la norma sull'entrata in vigore è contenuta nella Finanziaria ancora in discussione mentre andiamo in stampa) darà a tutti i dipendenti del settore privato la possibilità di aderire a molte tipologie di Fondi, anche gestiti da banche e assicurazioni, con gli stessi benefici fiscali già visti, ma tale riforma non si applica ai dipendenti pubblici vista la mancanza dei Fondi istituiti per tali settori.

Questo ritardo è grave soprattutto per i giovani che non godranno di una pensione obbligatoria sufficiente e, quindi, avrebbero tutto l'interesse a versare il prima possibile il proprio TFR alla previdenza complementare.

■ LA SITUAZIONE PER I LAVORATORI PRIVATI

I lavoratori del settore privato saranno obbligati a scegliere e aderire o meno alla previdenza complementare entro il 30 giugno 2007.

In mancanza di scelta varrà il principio del "silenzio-assenso" e il TFR verrà destinato automaticamente ai Fondi.

Verranno istituiti Fondi di varie tipologie da soggetti Pubblici, Privati e Contrattuali (Sindacati e Associazioni di Categoria) con possibilità di scelta dei profili di investimento (rischi e benefici attesi) e delle quote contributive da versare.

La legge prevede anche la cosiddetta "portabilità" dei contributi che potranno essere trasferiti da un Fondo all'altro a scelta del lavoratore, purché ricorrano certi requisiti. Inoltre, chi manterrà il TFR senza destinarlo ai Fondi se lo vedrà gestire obbligatoriamente dall'Inps, se l'azienda occupa più di 50 dipendenti.

(Tali norme sono contenute nella Finanziaria ancora in discussione mentre andiamo in stampa).