



25-01-2005

Cio che resta della riforma della previdenza

Tito Boeri 

Agar Brugiavini 

A sei mesi dal varo della **legge delega sulla previdenza**, è utile fare il punto sui provvedimenti che dovrebbero entrare in vigore prima del 31 gennaio 2007. Si tratta del bonus contributivo e del trasferimento del Tfr ai fondi pensione. Per la verità, la riforma avrebbe dovuto avere anche un terzo effetto immediato: allentare i vincoli del Patto di Stabilità e crescita, mettendo sul piatto il varo di una riforma strutturale. Anche di questo effetto potenziale è, dunque, lecito tenere conto. Allatto dell'approvazione della riforma, era parso a molti come il più importante.

La riforma e il Patto

La legge delega difficilmente servirà al nostro paese per allentare i vincoli del Patto di Stabilità e crescita. Anche se il Consiglio europeo di metà marzo dovesse approvare una **riforma del Patto** che premia i paesi che riescono a ridurre il debito implicito dei loro sistemi previdenziali, anche se dovesse includere nella platea dei beneficiari di queste deroghe i paesi con debito elevato come il nostro, non ci presenteremmo a Bruxelles con le carte in regola. La riforma, infatti, ci lascerà a regime un livello di spesa pensionistica sul prodotto interno lordo **più alto** di quello che si sarebbe ottenuto in sua assenza. Non basterà, dunque, a ridurre il debito implicito del sistema pensionistico, definito come il valore attuale delle prestazioni previdenziali, il diritto alle quali è maturato in base alla legislazione vigente. Ed è proprio a questo parametro che la Commissione sembra intenzionata a guardare.

Il trasferimento del Tfr ai fondi pensione

Un altro effetto immediato della riforma doveva essere lo sblocco del trattamento di fine rapporto (Tfr) verso la previdenza integrativa. Si tratta di un flusso annuale pari a circa un punto e mezzo di Pil, in grado nel giro di dieci anni di portare i nostri fondi pensione a gestire un patrimonio pari a circa un sesto del nostro prodotto lordo. Non poco, tenendo conto del fatto che oggi la previdenza integrativa gestisce attorno a 2 punti di Pil. Dato che il Tfr oggi garantisce un rendimento reale dell'1 per cento, è legittimo pensare a un rendimento dei fondi tale da aumentare in modo consistente la **ricchezza pensionistica** dei lavoratori. Ma anche questo vantaggio della riforma rischia di rivelarsi effimero se si dovessero continuare a ignorare le ragioni che dissuadono i lavoratori che già oggi possono farlo, dal dirottare il Tfr ai fondi pensione. Se in un'impresa solo alcuni lavoratori chiedono lo smobilizzo del Tfr mentre gli altri trattengono i fondi presso l'impresa, il **rischio di licenziamento** finisce per concentrarsi sui primi. Infatti il datore di lavoro, chiamato a decidere su quale lavoratore mettere in esubero in caso di crisi aziendale, ha un forte incentivo a non licenziare proprio quei lavoratori cui dovrebbe, in caso di separazione, liquidare il trattamento di fine rapporto. Inoltre, il lavoratore che decida di destinare il Tfr ai fondi pensione si trova in mano uno strumento meno liquido, che difficilmente può coprire rischi intercorsi durante la vita lavorativa. Nelle trattative con le parti sociali, il Governo sta faticosamente cercando di trovare le risorse per compensare le imprese che smobilizzano il Tfr. Ma le imprese potranno comunque avvantaggiarsi dalla diminuzione del rischio di impresa associata allo smobilizzo del Tfr (link Cardinale), mentre nessuno sembra preoccuparsi di come convincere i lavoratori ad alimentare col Tfr la previdenza integrativa. Utile rafforzare gli **incentivi fiscali**, dato che il Tfr riceve oggi un trattamento molto favorevole, ma occorre soprattutto ricordarsi della funzione genetica del Tfr come severance pay, dando risposte alla **domanda di protezione** di chi oggi dovesse optare per i fondi pensione. Questo significa fare una vera riforma degli ammortizzatori sociali e rendere la decisione sul dirottamento del Tfr una scelta collettiva di tutti i lavoratori all'interno di un'impresa, affidata a un referendum aziendale. Il cui esito servirebbe a determinare se tutti i dipendenti trasferiscono il Tfr ai fondi pensione oppure nessuno lo fa, fatta salva la libera scelta dei lavoratori sul fondo cui eventualmente destinare i propri risparmi.

Il bonus contributivo: chi attacca le pantofole al chiodo?

Veniamo infine all'unico aspetto della legge delega in via di attuazione. È anche visibile al pubblico grazie allo spot delle "pantofole al chiodo". La pensione può attendere. Si tratta del bonus contributivo (Superbonus) offerto ai lavoratori dipendenti privati che, pur avendo maturato (entro il 2007) il diritto alla pensione di anzianità, decidono di continuare a lavorare. Questi lavoratori riceveranno in busta paga un aumento pari alla contribuzione totale (32,7 per cento) dello stipendio lordo, mentre i loro diritti pensionistici restano "congelati" a quelli a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto al momento della richiesta di incentivo. Come osservato da Sandro Gronchi, [link AI SUOI 2 PEZZI] solo i lavoratori con **redditi medio alti** hanno un vantaggio attuariale nel fruire del Superbonus, tenendo conto delle aliquote fiscali di tassazione diretta e della perdita in termini di prestazioni pensionistiche future. In altri casi, luovo oggi è peggio della gallina domani. L'inverso, ovviamente, vale per le casse dell'Inps, che trarrebbero vantaggio dall'accettazione del superbonus da parte di molti lavoratori con redditi bassi. Quanti sono stati i beneficiari del "superbonus" e a quale fascia di reddito appartengono? Complessivamente sono circa 30.000 le domande pervenute, di cui la metà sono state accolte. Purtroppo non sono disponibili dati sui lavoratori che acquistano il diritto alla pensione di anzianità. Secondo le nostre stime, basate sul campione delle famiglie italiane rilevato dalla Banca d'Italia e sui dati delle forze di lavoro, la platea dei potenziali beneficiari del bonus è di circa 300.000 lavoratori dipendenti privati. Questo dato è in accordo con una media di rinunce alla anzianità di 30/40 mila lavoratori all'anno e tiene conto del fatto che al 2004 si è presentato uno stock di lavoratori già in possesso dei requisiti nei mesi precedenti. Quindi **le richieste accolte riguarderebbero circa il 5% degli aventi diritto.**

Tabella 1. Numero di domande pervenute (e accolte) per il Superbonus

Periodo di riferimento	Richieste Uomini	Richieste Donne	Richieste Totali	Accolte Uomini	Accolte Donne	Accolte totali	potenziali beneficiari
fine ottobre 2004	11507	1044	12551				avevano maturato i requisiti di anzianità al giugno 2004 o prima
inizi novembre 2004	18073	1590	19663				avevano maturato i requisiti di anzianità al giugno 2004 o prima
Metà dicembre 2004	23130	2380	25510	9285	1214	10499	avevano maturato i requisiti di anzianità al giugno 2004 o prima
metà gennaio 2005	26700	2800	29627	13600	1711	15311	avevano maturato i requisiti di anzianità al settembre 2004 o prima

Fonte "Ministero del Welfare", comunicati stampa e materiale ai seguenti link:

<http://www.welfare.gov.it/SalaStampa/ComunicatiStampa/Elenco/2005/Default.htm>

<http://www.welfare.gov.it/SalaStampa/ComunicatiStampa/Elenco/2004/superbonus11000.htm>

<http://www.welfare.gov.it/SalaStampa/ComunicatiStampa/Elenco/2004/datibonus271004.htm>

<http://www.welfare.gov.it/SalaStampa/ComunicatiStampa/Elenco/2004/Superbonus19mila.htm>

Come indicato dalla tabella 1, circa il 40% delle domande sono state formulate all'atto stesso del varo dei regolamenti attuativi e 2/3 di quelle accolte riguardano lavoratori che avevano maturato i requisiti per l'anzianità prima dell'entrata in vigore del decreto (lo stock di potenziali beneficiari). Si tratta, presumibilmente, di lavoratori che avevano **deciso di non andare in pensione comunque**, anche prima dell'introduzione del superbonus.

Tabella 2: Distribuzione percentuale delle domande di superbonus per classi di reddito da lavoro

Redditi lordi (Euro)	pervenute ottobre 2004 (%)	pervenute al dicembre 2004 (%)	accolte al dicembre 2004 (%)	pervenute a gennaio 2005 (non definitivi)	Distribuzione stimata dei redditi da lavoro lordi dei dipendenti privati con piu di 50 anni
0-30000	29,38	33,17	32,92	31,00	82,7
30000-40000	20,55	18,44	20,69	18,00	8.0
40000-50000	14,16	11,46	16,29	14,00	4.5
50000-100000	23,82	20,57	23,75	20,00	4.2
oltre 100000	12,07	16,33	6,34	17,00	0.6

Quanto al reddito dei beneficiari, la tabella 2 ci dice che si tratta, come previsto da lavoce.info, soprattutto di lavoratori con redditi alti, di cui circa 1.000 con redditi superiori ai 100.000 euro. Secondo l'indagine Bankitalia, quasi l'85% dei lavoratori dipendenti privati in questa fascia di età ha redditi lordi inferiori ai 30.000 euro (vedi ultima colonna a destra della tabella 2). Questo significa che **il 70% dei beneficiari del superbonus appartiene al 15% più ricco dei lavoratori**. Di più, solo lo 0,6 per cento dei lavoratori in questa fascia di età ha redditi superiori a 100.000 euro. Dunque tra i lavoratori più ricchi, circa uno su due potenziali beneficiari, finirà per fruire del superbonus. Non sorprende la forte richiesta, dato che questi lavoratori si troveranno una busta paga aumentata di almeno 3.000 euro (con punte di 50.000 euro!) al mese.

Il Superbonus sembra perciò avere fatto un regalo ai lavoratori con redditi più alti che non sarebbero comunque andati in pensione, comportando una perdita netta per le casse dell'Inps. Inutile dire che saremmo felici di essere smentiti dai dati di cui forse unicamente il Ministero del Welfare oggi dispone.

[copyright]