

## **ESPERO: QUANTIFICHIAMO LA CONVENIENZA**

*di Marco Corvaglia, 1 aprile 2006*

“Sì, ma, alla fine dei conti, *quanto* ci posso guadagnare?”. Inevitabilmente (e comprensibilmente) è questa la domanda che pone la persona a cui sono state spiegate le caratteristiche di Espero.

In giro sono disponibili delle simulazioni ma, da un lato, non considerano ancora le nuovissime agevolazioni fiscali in vigore dal 2008 e, dall'altro, rischiano concretamente di ingenerare equivoci, tralasciando di sottolineare che le cifre fornite non sono “attualizzate”. Come ciascuno comprende, 50.000 € fra trent'anni non saranno 50.000 € di oggi: data la delicatezza dell'argomento, sarebbe meglio evitare certi clamorosi fraintendimenti.

Allora, dopo le considerazioni di carattere generale espresse nei precedenti articoli, questa volta valuteremo tre casi che appaiono significativi ed emblematici, proprio per cercare di comprendere almeno l'ordine di grandezza dei benefici che può dare Espero, considerando un rendimento assolutamente realistico.

Ipotizzeremo sempre il pensionamento a 65 anni di età, un tasso d'inflazione del 3 % (con conseguente rivalutazione automatica del 3,75 % lordo per il TFR non investito), un rendimento del 3,6 % al netto delle imposte e delle commissioni di gestione e amministrative gravanti sul fondo, versamento dell'aliquota stipendiale minima prevista (più ovviamente i contributi a carico dell'Amministrazione e il TFR, nelle misure previste dalle normative vigenti).

Tutte le cifre sotto riportate sono nette e rettifiche per rappresentare il valore attuale. Per facilitare la lettura dei dati si è infine proceduto a dei piccoli arrotondamenti.

Iniziamo da un docente laureato di scuola secondaria superiore, cinquantenne e con un'anzianità di servizio di 23 anni: in caso di mancata adesione, maturerà, al momento del pensionamento, il diritto ad un TFS pari a 70.900 €.

Se invece si affidasse ad Espero, abbandonerebbe il regime del TFS e, in base ai parametri suindicati, cumulerebbe un Trattamento di Fine Rapporto di 58.900 € , mentre conseguirebbe nel fondo un montante di 21.600 €, per un totale di 80.500 €. Per stimare il vantaggio economico reale bisogna però ovviamente detrarre il costo sopportato dal lavoratore, cioè la contribuzione a suo carico (al netto delle deduzioni fiscali godute), pari in questo caso a 2.400 €. Pertanto, un paio di elementari calcoli ci consentono di verificare che il guadagno effettivo derivante dall'adesione al fondo ammonterebbe a 7.200 €

Passiamo a dei lavoratori più giovani e confrontiamo due casi particolarmente interessanti e paradigmatici, che evidenzieranno come, pur in presenza di anzianità del tutto simili, il vecchio regime (TFS) o il nuovo (TFR) influiscano sul vantaggio economico conseguibile.

Consideriamo prima un docente di scuola secondaria superiore, oggi trentacinquenne, giuridicamente in ruolo dal 1 settembre 2000 (e pertanto assoggettato a TFS): in caso di mantenimento del Trattamento di Fine Servizio cumulerebbe 67.200 €.

L'adesione ad Espero porterebbe invece ad accantonare un TFR di 43.500 € e a conseguire nel fondo un montante di 42.300 € (per un totale di 85.800 €). Sottraendo i contributi a carico del lavoratore, il vantaggio economico reale ammonta a 14.800 €

Un collega trentaquattrenne, immesso in ruolo appena l'anno successivo e quindi già in regime di TFR, in caso di non adesione si vedrebbe liquidare un Trattamento di Fine Rapporto pari a 58.000 €.

Con Espero invece, ipotizzando gli stessi parametri dei casi precedenti, cumulerebbe circa 74.900 €, a cui bisogna aggiungere 7.200 € relativi alla rivalutazione del TFR già maturato al momento della sottoscrizione. Se detraiamo i contributi a carico dell'aderente (3.900 €), otteniamo un totale di 78.200, per cui il vantaggio economico reale ammonterebbe a 20.200 €.

Si è pertanto evidenziato in che misura la convenienza dell'adesione cresca all'aumentare della durata dell'investimento e, in caso di orizzonti temporali simili, favorisca i lavoratori già in regime di TFR, tra i quali, lo ricordiamo, rientra anche il personale a tempo determinato.