

TFR: ecco chi ci ha guadagnato

A quattro anni di distanza dalla riforma del 2007, facciamo il punto sullo stato attuale. Fra alternative aziendali e fondi previdenziali, vi diciamo cos'è accaduto alle vostre pensioni

■ di Giovanni Barbieri

Il 30 Giugno 2007 è scattata la riforma del sistema pensionistico ed è stato fatto obbligo ai dipendenti del settore privato di scegliere una destinazione per il TFR. Anche la redazione di Office Magazine si era occupata della situazione, con un articolo pubblicato nel nume-

ro 76 della rivista e disponibile in formato pdf nel CD allegato. Ma ad oggi cosa è cambiato? In questo approfondimento cerchiamo di fare una fotografia, dopo quattro anni, della situazione pensionistica attuale. Delineando in modo oggettivo la situazione, al fine di comprendere l'efficacia

o meno della riforma applicata. Per leggere correttamente lo status quo delle pensioni italiane, però, è necessario fare un piccolo passo indietro; cercando di capire da dove nasce la questione TFR, quali siano le applicazioni di legge e comprendendo le scelte a disposizione.



La previdenza complementare

Per chi non si sia mai interessato alla questione pensionistica, oppure per chi abbia seguito la si-



tuazione in modo non costante, è bene capire quale sia l'esordio della questione TFR e del sistema complementare. Per quanto il vero boom mediatico della previdenza complementare si sia avuto nel 2007, in realtà il varo del sistema pensionistico aggiuntivo a quello obbligatorio si è avuto nel 1992. E cioè con l'approvazione del decreto legislativo 503. Da qui l'Italia comincia a conformarsi ad un sistema pensionistico alternativo, già in vigore ed addirittura obbligatorio in altri paesi Europei, come la Francia e la Spagna. Esattamente quattro anni dopo, cioè nel 1996 con la legge numero 335, si dà il via ad una prima riforma - definita all'epoca **riforma Dini** - che vede il graduale passaggio dal sistema retributivo al sistema contributivo. Prima della data discriminante, chi percepiva la pensione trovava una rendita previdenziale eguagliabile e proporzionale agli ultimi stipendi percepiti (secondo un regime di tipo retributivo). Il sistema contributivo, tutt'ora in vigore, prevede invece che l'assegno pensionistico si basi sui conteggi effettuati sugli effettivi contributi versati. L'approvazione del sistema contributivo ha

fin da subito portato ad un problema fondamentale: le generazioni future avrebbero avuto sulle spalle circa 20 o 30 anni di contributi obbligatori, dei quali però sarebbe scaturita una pensione al massimo, dalle stime, pari al 40-50% dell'ultima busta paga percepita. Insomma, per dirla in soldoni, dopo circa 30 anni di contributi, un lavoratore che andrebbe in pensione con una busta paga di 1700€, si ritroverebbe una rendita pensionistica massima di circa 850€. E qui nasce il dilemma. Come può un lavoratore dopo la pensione mantenere il tenore di vita acquisito con la busta paga lavorativa, se quella pensionistica è pari alla metà? Ecco dunque la necessità di costruire, accanto alla previdenza obbligatoria, una previdenza complementare. Ovviamente questo tipo di previdenza non poteva essere imposto agli italiani. Ed è per questo che il Governo ha pensato di invogliare i contribuenti, costruendo un anfratto legislativo e finanziario che prevedesse apposite agevolazioni per chi decidesse di pensare da sé al proprio futuro. Da qui, con un balzo in avanti nel tempo di circa 10 anni, si è giunti alla **riforma Maroni nel**

2005, che ha dato la possibilità ai lavoratori di scegliere (entro il 30 Giugno 2008) se mantenere il TFR in azienda o destinarlo ad appositi fondi pensione. Nel 2006 la manovra finanziaria anticipava la scelta di un anno, imponendola entro il 30 Giugno 2007. Vi sono quindi tre piloni contributivi distinti: l'azienda, i fondi e le polizze assicurative od i prodotti bancari.

Io scelgo l'azienda!

Chi decide di compiere una scelta esplicita, può prendere in considerazione l'affidamento del proprio TFR all'azienda stessa presso cui lavora. L'opzione che destina il TFR al datore di lavoro può essere sottoscritta semplicemente compilando un modulo. Non è necessario allegare alcuna documentazione aggiuntiva e la scelta sarà subito implementata. Lasciare il proprio TFR in azienda significa investire sulla potenza economica del proprio datore di lavoro e lasciare il quadro immutato. In più, bisogna sapere che lasciare la buonuscita al datore può comportare una rivalutazione della rendita, pari a **1.5% annuo**, a cui si aggiunge una quota variabile pari al **75% del tasso di**

Fondi TFR Posso cambiare?

 Purtroppo no! Una volta che si è scelto di destinare il proprio TFR ad un sistema di previdenza complementare alternativo all'azienda, i lavoratori non hanno più alcuna possibilità di tornare indietro. L'unica possibilità che si ha è la portabilità del maturando tra i differenti fondi, dopo almeno 24 mesi di permanenza al fondo di appartenenza. Oppure il cambio, a volte gratuito (ovvero con un contributo minimo), tra le differenti linee di investimento (prudenziale, bilanciato ed aggressivo). Invece, chi destina il proprio TFR in azienda ha sempre e comunque la possibilità di rivolgersi ai fondi pensioni; qualora prima o poi si verificino delle reali condizioni di vantaggio.

inflazione. In totale ogni anno il TFR lasciato al datore rende tra il 2 ed il 3%. Si tratta dunque di una scelta prudente, che permette al lavoratore di difendersi e ripararsi dalle oscillazioni dei mercati e dai rischi a carico di altre forme di in-

Fra pensione e reddito lavorativo

Grazie ad uno strumento di simulazione, offerto dal portale de **La Repubblica**, è possibile calcolare quale sarà la differenza di disponibilità economica fra: il percepito pensionistico ed il reddito di lavoro pre-pensionamento. In realtà, questo è un semplice tool di previsione, che si basa su dati

desunti storicamente e su ipotesi future. Come ad esempio un'inflazione a venire del 2%, una crescita del PIL dell'1.5% ed i requisiti di età attuali. Questi sistemi, dunque, sono assolutamente indicativi. Infatti, una previsione a così lungo periodo non è certa, come afferma nelle note anche il gestore del sito.

Avviare il tool



1 Collegiamoci al sito Internet <http://miojob.repubblica.it/notizie-e-servizi/pensione>. Così si avrà accesso allo strumento per il calcolo del gap previdenziale. Prima di procedere è possibile scegliere se modificare le ipotesi di sviluppo demografico, cliccando su **Clicca qui per modificare le ipotesi di sviluppo demografico**.

Compilare i campi



2 Inserire i dati richiesti nei campi, ponendo attenzione alla professione, il reddito annuo netto (e non lordo), l'anzianità riconosciuta e la previsione di carriera. Non appena verrà scelta la professione dall'apposito menu a tendina, comparirà il pulsante **Calcola**, sul quale premere per avviare l'analisi della previsione.

Ecco i risultati



3 Il grafico a torta riassuntivo evidenzia la differenza fra: l'ultimo reddito percepito nell'attività lavorativa (l'intera torta) e la pensione statale che si andrà a riscuotere (in azzurro). In giallo si evidenzia la differenza che bisogna colmare per mantenere il tenore di vita acquisito con il reddito pre-pensionamento.

vestimento. Per quanto concerne il datore di lavoro, egli è obbligato a gestire il TFR dei dipendenti nel modo seguente. Se l'azienda conta **meno di 50 dipendenti**, potrà essere trattenuto internamente e gestito in modo oculato come sistema di finanziamento a basso tasso. Diversamente, se l'azienda conta **più di 50 dipendenti**, il datore ha l'obbligo di trasferire il montante di tutti i dipendenti presso il **fondo di Tesoreria istituito dall'INPS**. Ovviamente lasciare il TFR in azienda comporta tutta una serie di vantaggi, ma anche non pochi svantaggi. Infatti, ad una linea di investimento prudente, alla possibilità di cambiare la propria scelta in qualunque momento ed all'immediata liquidità dell'intero ammontare del capitale rivalutato; si associano alcune limitazioni dettate dalla legge in termini di tassazione, problematiche relative alle anticipazioni e rischio di fallimento dell'azienda. Sull'importo di liquidazione lasciato maturare in azienda pesa una tassazione separata, soggetta agli scaglioni IRPEF con percentuali che vanno dal **23 al 43%**. Inoltre, qualora si abbia la necessità di un anticipo sul capitale, il datore può accettare annualmente le richieste inoltrate, accordando un numero di anticipi che non superi il 10% degli aventi diritto. E comunque il 4% di tutti i dipendenti (anche quelli che non hanno richiesto nulla). I motivi per gli anticipi possono essere principalmente salute ed acquisto della prima casa; per le cui motivazioni può essere percepito un anticipo del solo 70% del

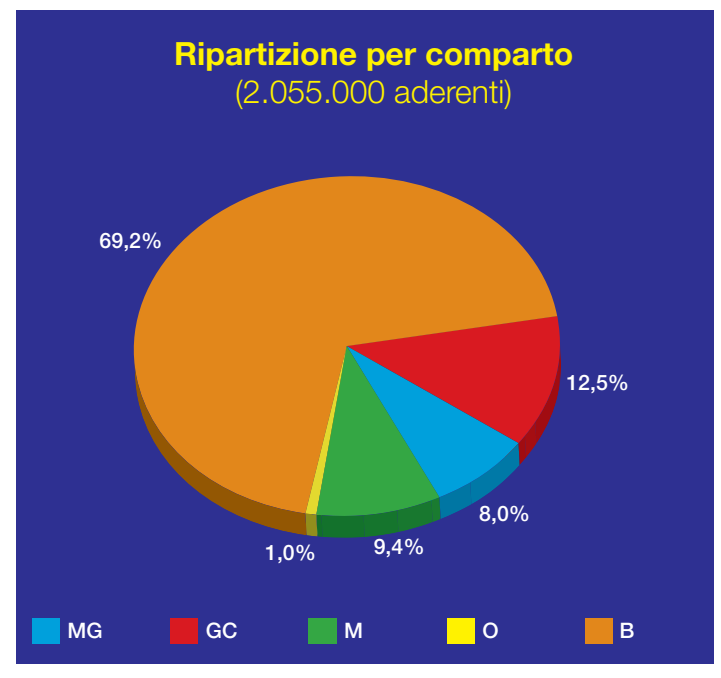
TFR. Solo però se il lavoratore ha un'**anzianità di servizio presso quell'azienda di almeno 8 anni**. Altre tipologie di anticipazioni non sono previste, a meno di specifici accordi sui contratti con il datore di lavoro. Ci sono poi i casi in cui l'azienda possa fallire e non riesca a ripagare i lavoratori del TFR accantonato. In quel caso i lavoratori stessi sono iscritti come creditori privilegiati al passivo fallimentare. E se l'attivo realizzato è insufficiente, interviene il Fondo di garanzia dell'INPS.

E il fondo pensione?

Esistono di due tipi di fondi pensione: ad **adesione collettiva** e ad **adesione individuale**. I primi a loro volta si distinguono in **negoziali** o di **categoria**. Dal punto di vista dei rendimenti, **IlSole24Ore** riportava (nel Giugno 2007) dati relativi ad un rendimento complessivo che si attestava, negli ultimi tre anni antecedenti, intorno al 17.2% per i fondi negoziali; e del 19.5%, per i fondi collettivi aperti. Sicuramente, si parlava di valori allettanti, soprattutto se paragonati ad una rivalutazione del solo 7.8% dei TFR lasciati in azienda nello stesso periodo. All'epoca si consigliava, dunque, di aderire ai fondi previdenziali soprattutto per coloro a cui mancavano ancora molti anni contributivi. Indicando linee di investimento aggressive, anche se più rischiose. Questo perché controbilanciate dalla statistica, per cui le bolle speculative avverrebbero una ogni 72 anni. Inoltre, le commissioni applicate per la gestione dei fondi sono molto piccole e si attestano intorno

In cosa investono i fondi pensione?

Per capire meglio in cosa investano i fondi pensione, è sufficiente guardare uno schema a torta fornito all'inizio del 2009 da IAMA Consulting S.p.A. Come si può notare, solo circa 21% degli investimenti viene fatto in linee garantite (di cui l'8% in un comparto di garanzia minima MG, il 12.5% in un comparto di garanzia di capitale, GC, e un 1% in obbligazioni O). Il 69.2% dei fondi è invece di tipo bilanciato, che ovviamente prevede una cospicua parte di investimenti azionari.



al 1.40% per i fondi aperti ed intorno allo 0,2-0,3% per i fondi negoziali. Tutto ciò è stato fatto per garantire agli iscritti un assegno complementare che possa integrare la pensione percepita e renderla comparabile con le ultime buste paga. Passando a pregi e difetti, chi aderisce ai fondi pensione può chiedere anticipi sul

capitale in qualunque momento, senza limiti e ottenendo il 75% del maturando (per salute o acquisto e manutenzione ordinaria e straordinaria della prima casa, con un'anzianità di prima iscrizione di almeno 8 anni). Ed un 30% del capitale per ulteriori esigenze. Inoltre, sono previsti sistemi di riscatto convenienti dal punto di vista della tassazione. Si parla di aliquota base del 15%, ridotta per ogni anno di partecipazione oltre il quindicesimo di uno 0,30%. Fino ad arrivare ad un'aliquota minima del 9%. In altri casi, se espressamente approvati dagli statuti, l'aliquota di tassazione è pari al 23%. Il lavoratore iscritto ad un fondo usufruisce di una forte deducibilità, poiché può godere di una deduzione dal suo reddito complessivo per un valore massimo pari a 5.164,57€. Inoltre il montante è reversibile, liquidando gli aventi causa il capitale (e non la rendita) maturato fino al momento del decesso. Oltre eventualmente ad un'indennizzo sulla vita in caso di copertura assicurativa accessoria. Un altro vantaggio è costituito dalla portabi-

Vantaggi dei fondi? Praticamente nulli!

Sia la legge, che i gestori dei fondi, pubblicizzano differenti vantaggi fiscali per chi aderisce alle forme di previdenza complementare esterne alle aziende. Si parla di una tassazione del 15% sul maturando dei fondi, che può scendere fino al 9%, a seconda dell'anzianità di adesione. Queste percentuali si confrontano con l'aliquota del 23% di tassazione sul TFR lasciato in azienda. Dal confronto fra aliquote, il TFR in azienda ne esce clamorosamente sconfitto, risultando agli occhi dei lavoratori una scelta non corretta, data l'alta tassazione. In realtà, il **Prof. Scienza**, nel suo libro **La pensione tradita**, spiega esattamente come questi vantaggi fiscali siano solo uno specchietto per le allodole. Infatti, si scopre che una volta coperti i costi espliciti di gestione del fondo, la convenienza fiscale rispetto al TFR in azienda si riduce notevolmente. Dalla tabella, ad esempio, si può notare come un lavoratore, che entra nel fondo a 25 anni (ed ovviamente per legge non può più uscire), in realtà ha una convenienza fiscale su base annua del solo 0.55%. Considerando 65 anni come età minima pensionabile ed un primo scaglione di reddito. Insomma, i vantaggi fiscali dei fondi sono poi, con i giusti conti, praticamente nulli.

ETÀ DI INGRESSO NEL FONDO	CONVENIENZA FISCALE SU BASE ANNUA
25 anni	0,55%
30 anni	0,65%
35 anni	0,72%
40 anni	0,80%

lità del maturando, passando ad un altro fondo, dopo una permanenza nel primo di 24 mesi. Gli svantaggi, sempre secondo legge, riguardano la conversione in liquidi del capitale al momento del pensionamento, che non può superare il 50% del maturato. Mentre la parte rimanente deve essere per forza percepita in forma di rendita. In azienda, invece, al momento del pensionamento è possibile incassare il 100% del capitale. Inoltre, gli aderenti ai fondi non possono per nessun motivo cambiare o modificare la propria scelta. Per cui non è prevista la possibilità di abbandonare il fondo e tornare a versare il maturando in azienda. L'unica possibilità di cambiamento è garantita dalla portabilità verso un altro fondo o un'altra linea di investimento.

La polizza

Dal punto di vista legislativo esiste, infine, una terza possibilità: la partecipazione ad un fondo pensionistico aperto ad adesione individuale, oppure ad un Pianto Individuale Pensionistico (PIP) o polizza. Entrambi vengono paragonati dalla legge ai fondi ad adesione collettiva, per i quali vigono le stesse regole. Anche se in verità, i dipendenti che godono di un fondo collettivo, troveranno molti più vantaggi economici ad aderire a queste forme; piuttosto che alle forme individuali. Inoltre, anche se le polizze sono molto gettonate perché offrono un rendimento del 3-4% annuo, bisogna valutare il contributo del datore di lavoro. Infatti, le fonti che alimentano il finanziamento della previdenza complementare

sono il TFR, il contributo a carico del lavoratore ed il contributo del datore. Quest'ultimo è obbligatorio solo ed esclusivamente in caso di partecipazione ai fondi di adesione collettiva. Mentre in caso di adesione individuale ad un polizza, od ad un fondo personale, il contributo del datore può venire meno. Questa terza via è però utile per tutti coloro che sono esclusi dalla riforma Maroni e che per la pensione devono fare da sé.

Nessuna scelta Il silenzio assenso

I neoassunti che decidono di non operare alcuna scelta, o coloro che non lo hanno fatto al loro tempo, devono comunque sapere che il non scegliere non corrisponde a mantenere il TFR in azienda. Questo, infatti, è uno degli errori che più comunemente si riscontra fra i lavoratori. Diversamente, in modo silente, danno il loro assenso all'adesione alla linea più prudentiale del fondo di previdenza collettiva di riferimento. Qualora il datore non abbia un fondo di riferimento, definito tramite un contratto sindacale (oppure non vi sia una forma collettiva che conti più aderenti nell'azienda), il TFR di chi ha scelto il silenzio andrà automaticamente ad un fondo residuale gestito dall'INPS. Da non confondersi con il fondo di Tesoreria istituito per le aziende con più di 50 dipendenti.

Un'analisi oggettiva

La domanda alla quale la Redazione vuole rispondere con questa in-

L'iniquità fiscale

La riforma Maroni ha previsto che ci fosse, per gli aderenti ai fondi negoziali, un contributo al capitale da parte del datore di lavoro. Questo, che doveva essere semplicemente un incentivo, si è trasformato in una iniquità fra i lavoratori. Infatti, il principio "stesso lavoro, stessa paga", ottenuto con le lotte sindacali, non viene più rispettato; in quanto un lavoratore che ha scelto un fondo negoziale si trova in busta paga un 2% in più sullo stipendio. Trattenuto invece dalle a chi non fa parte del fondo stesso. Questa leva morale fa breccia sul sentimento del lavoratore, che potrebbe presto pensare di trovarsi in condizione di svantaggio rispetto agli aderenti ai fondi. Valutando così un eventuale ingresso. In realtà, come già spiegato, gli aderenti ai fondi, indipendentemente dal contributo datoriale, potrebbero trovarsi comunque in perdita. Ovvero qualora si verifici un anno particolarmente nero per i mercati.

chiesta è alquanto semplice: *quanto possono essere affidabili e redditizi i fondi pensioni, al di là delle percentuali tanto pubblicizzate?* Ebbene, per risolvere questo quesito e capire quanto siano in sicurezza le pensioni investite nei fondi, è sufficiente analizzare in modo oggettivo la realtà, dal 2007 ad oggi. Diventa quasi doveroso partire da una frase che ha preceduto il **tracollo dei mercati finanziari del 2008**. Infatti, in una puntata di **Report**, nota trasmissione d'inchiesta di RaiTre, andata in onda il 21 Maggio 2006, il giornalista **Pietro Riccardi**, intervistando l'allora presidente della **Covip** (l'organismo di vigilanza sui fondi pensione) **Luigi Scimia** aveva ottenuto questa dichiarazione: *"Chi tende ad avere più alti rendimenti deve avere maggiori rischi, non c'è niente da fare"*, continuando poi, *"Quello che ha la pensione di dodicimila euro ha scelto investimenti più rischiosi, che rendono di più... se è stato fortunato..."* Giusta dunque la domanda posta dal Riccardi: *"Ma si può legare la pensione alla fortuna?"* a cui la risposta istantanea dell'ex-presidente era stata *"...Non si dovrebbe fare, non si dovrebbe fare!"* (www.edmaster.it/url/1068). I lavoratori dovrebbero dunque incominciare a scegliere se integrare la pensione con un prodotto sicuro, che effettivamente renda come il TFR. Oppure con un prodotto legato agli andamenti imprevedibili dell'economia e della Borsa. Infatti, se sono veri i dati forniti dal **Sole24Ore** nel 2007, che voleva una crescita totale dei tre anni precedenti dei fondi che si attestava fra il 17% ed il 19%, è altrettanto vero che nel 2008 gli stessi fondi sono andati in un solo anno incontro ad una perdita incredibile. E che si attesta quasi intorno ad un

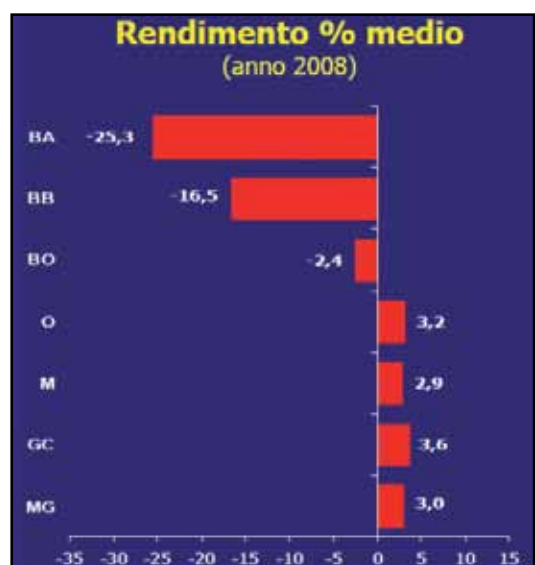
quarto del capitale (-24.5% per i fondi negoziali, -27% per i fondi aperti).

La matematica non è un'opinione

Nella stessa intervista, il professore **Beppe Scienza**, docente di Metodi e modelli per la pianificazione economica all'Università di Torino ed autore de **Il risparmio tradito e La pensione tradita**, faceva una giusta osservazione. Semplificando, il professor Scienza sosteneva che se si avesse 100 a disposizione nel fondo ed un'annata negativa dovesse portare via il 50%, si arriverebbe ad avere 50. Qualora l'anno successivo si dovesse avere la fortuna di guadagnare il 50%, si arriverebbe a 75; con una perdita rispetto al valore iniziale di un quarto. Tutto ciò fa comprendere quanto siano pesanti le perdite percentuali legate ai mercati, perdite a cui, purtroppo, sono soggetti i maturandi di chi convoglia il TFR verso i fondi pensione. Questo significa che *"le perdite dei fondi negoziali del -24.5% potrebbero essere recuperate solo da una risalita del +32%, mentre le perdite dei fondi aperti del -27%, potrebbero essere parificate solo con un bel +38%"*, come afferma Scienza. Percentuali che possono difficilmente essere ottenute in un contesto economico come quello odierno.

Dietro la previdenza complementare

La necessità di una previdenza complementare è stata giustificata, come riportato nella sezione precedente, da stime diffuse nel momento in cui si è passati dal sistema pensionistico retributivo al sistema contributivo; che vorrebbero insufficiente fra quarant'anni le pensioni di chi inizia a lavorare ora e rischia una pensione



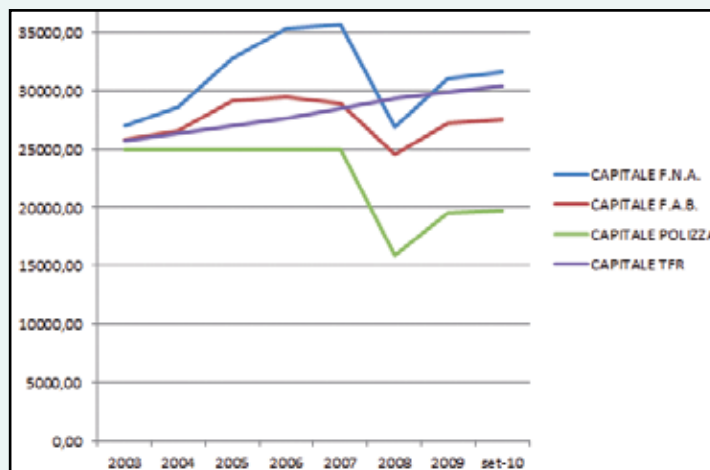
Ecco una panoramica dei rendimenti delle linee azionarie (BA), bilanciate (BB) ed obbligazionarie (BO) nell'anno di maggiore crollo, il 2008.

Le alternative a confronto: ecco un esempio concreto

Ecco un confronto, altamente semplificato, che considera quattro lavoratori. Tutti con un capitale di TFR di partenza pari a 25.000€, investiti però diversamente. E cioè in: **Fondo Negoziale Azionario** (F.N.A.), **Fondo Aperto Bilanciato** (F.A.B.), **Fondo Polizza** e **TFR in azienda**. Seguendo i dati statistici forniti dalla **COVIP** (aggiornati ad Ottobre 2010) e basandosi su una commissione annuale pari a 0.30% per i fondi negoziali e 1.40% per i fondi aperti, si è verificato come si siano rivalutati (o svalutati) i soldi. Senza considerare il vantaggio fiscale dei fondi (vedi box pag.22) e il contributo datoriale e volontario. Si tratta quindi di una semplice simulazione di rivalutazione di un capitale investito in differenti modi. Ebbene, come si può notare dal grafico, se nei primi anni tutte le linee di investimento rendono in maniera pressoché eguale, si hanno anni come il 2006 e il 2007, in cui il fondo negoziale azionario permette una veloce rivalutazione. Tutto ciò però decade nel 2008, dove fondi e polizze hanno un brutto stop (-24.5% per il F.N.A., -14.10% F.A.B.,

-36.5% polizza) dovuto alla crisi dei mercati. Mentre il TFR segue perfettamente l'inflazione (tra l'altro non considerata nei rendimenti di fondi e polizza), crescendo di poco, ma sempre in modo garantito. Si giunge a Settembre 2010, dove i quattro lavoratori si trovano in cassa: **30428,56€** come capitale **TFR**, **19678,92€** per le **polizze**, **27554,65€** per i **F.A.B.** e **31613,07€** per i **F.N.A.** Chi ha dunque investito nel TFR ha sicuramente guadagnato di più, di chi ha investito in polizze e fondi aperti bilanciati. Chi ha investito nei fondi negoziali azionari, ha guadagnato circa 1000€ in più, ma rischiando di perdere molto più

del guadagno, a causa delle fluttuazioni dei mercati azionari. Il TFR invece è sempre cresciuto con una rivalutazione bassa, ma sicura, che davvero tutela il futuro pensionato nella costruzione di una pensione complementare.



A confronto 4 soggetti con stesso ammontare di partenza a 25.000 € e differenti investimenti per il TFR (intervallo di tempo 2003-2010)

pari al 40-50% del valore dell'ultima busta paga. Anche se ciò fosse vero, in quanto è impossibile stabilire con certezza cosa ne sarà degli stipendi, delle pensioni e dei sistemi previdenziali fra quarant'anni, in realtà la soluzione corretta, come mostrato con l'esempio concreto precedente, non sarebbero per nulla gli investimenti nei fondi pensioni. Anzi, lo stesso Scienza, insieme ad altri pochi giornalisti fuori dal coro (come **Giuseppe Altamore** di Famiglia Cristiana e **Oscar Giannino** di Libero Mercato), fanno notare come l'investimento più sicuro, per poter realmente integrare la pensione derivante dalla contribuzione obbligatoria, sia proprio il TFR. Definito dal Professore Scienza, "un capola-

voro di sicurezza" in un suo intervento presso il blog di Beppe Grillo (http://www.beppegrillo.it/2009/06/caro_beppe_prim/). Questo perché, sempre come afferma Scienza, il TFR è una soluzione agganciata all'inflazione, per cui può rivalutarsi poco, ma non può fallire, quindi non può svalutarsi o andare in perdita. E questo è un semplicissimo ed inconfutabile principio dell'economia. Si veda, ad esempio, il libro di **Zvi Bodie** e **Ian Sykes** "Worry-Free Investing" (Prentice Hall, 2008) che indica fra investimenti consigliabili a fini previdenziali proprio i titoli legati all'inflazione. Non le azioni, tanto esaltate dall'industria della previdenza integrativa italiana. Allora, cui prodest? Se i pensionati non ci guadagnano

con i fondi pensione, perché tutti gli attori economici e politici, destra, sinistra, sindacati e stampa, premono perché si diffonda la fiducia dei lavoratori nei fondi ed in una riforma definita bipartisan? Scienza afferma: "Il TFR va bene per i lavoratori, va abbastanza bene per le aziende, però non fa guadagnare i banchieri, perché i lavoratori prendono i soldi dalle aziende e la banca non si mette in mezzo a fare la sua cresta; non fa guadagnare gli assicuratori, che non sono assolutamente nel gioco, non fa guadagnare i gestori di fondi perché non gestiscono niente, non fa guadagnare i sindacati confederali, non fa guadagnare gli economisti, perché il TFR va avanti per conto suo e gli economisti non possono fare consulenze". Ecco quindi il perché della necessità di diffondere il sistema di previdenza complementare tramite fondi pensione.

Fra dati e pareri

Ancora oggi si assiste a sindacati che insistono sul rilancio della forme pensionistiche complementari da parte del Governo. Ad esempio, il segretario confederale della **Cisl**, **Maurizio Petriccioli** ha notato che "Gli effetti della crisi finanziaria e la necessità delle parti sociali a concentrarsi sulla tutela dei posti di lavoro,

ha determinato nel recente passato una minore capacità propulsiva nello sviluppo delle forme pensionistiche complementari", sostenendo che "le parti sociali, attraverso la contrattazione, devono fare la loro parte per rimettere la previdenza complementare fra le priorità della loro azione, sostenendo i fondi pensione". Allo stesso modo, il ministro **Sacconi** vuole evitare la fuga dei lavoratori dal sistema complementare, causato da un calo di fiducia per colpa delle contrazioni dei rendimenti e dei crolli azionari. Pertanto "l'azione delle istituzioni dovrà intensificarsi per far sì che, al calo di versamenti alla previdenza integrativa di breve periodo, dovuto a ragioni economiche, non si sommi nel lungo periodo una fuga dallo strumento in quanto tale; causato dal rarefarsi della fiducia dei lavoratori". D'altra parte anche i giornalisti insistono sulla positività dell'operazione, come si può evincere, ad esempio, dalle dichiarazioni di **Marco Lo Conte** del **Sole24Ore**, secondo cui "l'anno in corso si sta rivelando un test più attendibile di quelli precedenti per verificare l'efficienza finanziaria dei fondi pensione". Giungendo a questa conclusione semplicemente perché "nei primi nove mesi del 2010 il rendimento medio dei fondi pensione negoziali si è attestato a

Grandi aziende e datori di lavoro

Le aziende che contano più di 50 dipendenti non possono trattenere il TFR dei propri lavoratori, ma hanno l'obbligo di versare l'intera quota presso un fondo di tesoreria istituito presso l'INPS. In ragione di questo prelievo forzato, alle aziende è riconosciuta una deduzione del 4% del TFR trasferito dal reddito d'impresa. Inoltre, le imprese sono esonerate dal versamento dello 0,20% per il fondo garanzia e non sono più tenute a pagare i contributi sociali. Questi verranno invece erogati al lavoratore, sotto forma di riduzione della contribuzione, calcolata sulla base della percentuale di TFR conferita al fondo INPS.

un +2,29%, mentre la media dei fondi pensione aperti è stata del 2,2% (il dato trimestrale relativo ai Pip non è disponibile); si è invece rivalutato dell'1,84% il trattamento di fine rapporto". Peccato che questo tono quasi trionfalistico venga smorzato da una dichiarazione successiva dello stesso Lo Conte, che afferma: "Meno positivo il bilancio a cinque anni: dal 2005 a oggi i negoziali hanno guadagnato mediamente il 2,33% l'anno, gli aperti lo 0,86% mentre il TFR si è rivalutato del 2,52%". Cifre secondo cui il TFR rappresenterebbe ancora, anche se di poco, la scelta più giusta.

Qualche consiglio

Da quanto detto fino ad ora, appare dunque assolutamente lampante quale sia la scelta più prudente. Infatti, bisognerebbe fermarsi a pensare ponderando bene fra i consigli di chi proietta "un futuro da roulette", come ha affermato **Marco Lo Conte** in passato riferendosi ai non aderenti

ai fondi. Ed i moniti di chi addita alla riforma come la "roulette dei fondi pensione", ricordando che, come afferma Scienza, "al casinò si può anche vincere, ma è meglio non puntarvi tutti i propri risparmi". Dunque la via giusta sarebbe mantenere il proprio TFR in azienda. Pensando di trasformare il capitale maturato, in eventuale rendita, al più dopo il riscatto dell'intera liquidità. In questo modo, si potrà evitare il fosco futuro previsto da **Giuseppe Altamore** per coloro che aderiscono ad un fondo e cioè "prima o poi finiranno nelle mani di una compagnia di assicurazioni, che stabilirà quale sarà l'importo della rendita previdenziale che spetterà loro, in base alle tabelle attuariali di quel momento, che tengono conto del sesso e della speranza di vita". Ed evitare anche di aver accantonato anni ed anni di sacrifici, per scoprire poi che alla fine dell'attività lavorativa si è rimasti con il fumo dei

tesoretti; che sono andati bruciati dalle cattive gestioni e dai rischiosi investimenti azionari delle banche e delle società di gestione.

Fidarsi è bene...

Alla luce di alcune recenti vicende e considerando la **Legge Finanziaria 2010**, che ha confermato l'utilizzo per le manovre fiscali di parte dei soldi dei TFR versati dalle grandi imprese all'INPS, l'azienda potrebbe non essere considerata il posto più giusto per conservare il trattamento di fine rapporto. Ma sicuramente risulta comunque il meno peggiore. Anche se purtroppo in questi anni si è assistito più volte ad alcuni raggiri delle aziende, a discapito dei TFR dei dipendenti. Per fare giusto un cenno, si potrebbe pensare alla **Tesseci S.r.l. di Carlo Cicala**, ex presidente di **Confindustria**, che aveva chiesto ai propri dipendenti di poter trattene il TFR, convincendoli ad accendere mutui e finanziamenti con

la **Deutsche Bank**. Questi, secondo gli accordi, sarebbero stati estinti poi dall'azienda versando sui conti correnti i TFR prestatati. In realtà, l'azienda non ha mai provveduto a versare la cifra sul conto corrente degli intestatari dei finanziamenti e la banca si è rivalsa sui singoli dipendenti; che hanno rischiato il fermo amministrativo della propria autovettura e l'iscrizione al registro dei cattivi pagatori. Stesso dicasi per i dipendenti di alcune società acquistate da **Eutelia**, nello specifico **Getronics Italia** e **Bull Italia**, che sono stati spodestati dei loro TFR, confluiti in un'azienda contenitore, **Agile S.r.l.**; con il chiaro intento di farla fallire liberando Eutelia dai debiti contratti anche con i lavoratori. Bisogna comunque ricordare che, qualora si lasci il TFR in azienda e questa fallisca, ogni dipendente viene iscritto alle passività come creditore privilegiato. E nei casi più gravi ne risponde comunque il Fondo di garanzia dell'INPS.

Risparmiare è opportuno, dare soldi all'industria parassitaria della previdenza integrativa è autolesionista e pericoloso



(Foto di Andrea Astesiano)

Ce lo dice Beppe Scienza, docente di Metodi e modelli per la pianificazione finanziaria all'Università di Torino e autore de "Il risparmio tradito" e "La pensione tradita"

Office Magazine: La necessità di una previdenza complementare è stata sempre giustificata in modo bipartisan come la giusta risposta a rendite pensionistiche; derivanti dalla contribuzione obbligatoria, molto inferiori alle buste paghe percepite nel pre-pensionamento (si parla addirittura del 50-60% in meno). È davvero così?

Beppe Scienza: No, è una frottola per far guadagnare banche, gestori, assicuratori, associazioni imprenditoriali e sindacati, sempre a danno dei risparmiatori. Per cominciare il futuro è incerto e le aspettative sulle pensioni future sono state più volte smentite in passato, non di rado in positivo. Cioè la pensione è stata maggiore di quella prevista. Ma in ogni caso risparmiare è opportuno, dare soldi all'industria parassitaria della previdenza integrativa è autolesionista e pericoloso.

OM: Marco lo Conte ha parlato in passato di una certezza "roulette" per chi non aderirebbe ai fondi. Lei, invece, ha sempre affermato che i fondi sono come una "roulette" del casinò. Perché?

BS: Quell'articolo di M. lo Conte (24-10-2009, **Plus24**, pag. 4) occupa un posto d'onore nel mio corposissimo "Stupidario del **Sole 24 Ore**". Voleva contestare Giulio Tremonti che correttamente paventava per gli aderenti ai fondi pensione il rischio di finire sfrattati a vivere in una roulette, senza potersi neppure comprare cibo per gatti. Il giornalista confindustriale tratteggia uno scenario insensato: 18 milioni di italiani di sicuro senza casa e alla fame, confinati in campi roulette, mentre gli altri beati e tranquilli si godrebbero una pensione integrativa. Già in ciò dimostra il suo totale scollamento dalla realtà. Come si può ipotizzare che un terzo d'italiani in miseria estrema se ne stiamo buoni, buoni e non causino invece sconvolgimenti politici e sociali. Nella sostanza può al contrario stare tranquillo chi ha tenuto il TFR in azienda, cioè regolato dall'art. 2120 del Codice Civile, e deve preoccuparsi non poco chi è intrappolato nella previdenza integrativa, come la crisi del 2008-09 ha spiegato a chi vuol capire.

OM: I fondi rappresentano dunque un investimento incerto, mentre il TFR in azienda è un'assoluta certezza perché legato all'inflazione: è corretto?

BS: Sì, è corretto. Anzi è opportuno smentire la tesi diffusa che il meccanismo del TFR preservi il potere d'acquisto delle somme accantonate, solo finché i prezzi salgono non oltre il 6% annuo. In realtà il valore reale netto del TFR è preservato quasi integralmente anche con tassi inflattivi molto più alti, come per esempio con un'inflazione al 10% composto per 25 anni. Il TFR è davvero un piccolo gioiellino di sicurezza.