

Poca fiducia nei fondi

A chi destinare il Tfr? È l'ora della scelta: ne va della pensione integrativa

Non pare esserci grande fiducia nei fondi pensione. Fino a oggi (metà febbraio) solo un lavoratore su quattro ha già deciso di destinare il proprio Tfr a uno dei tre tipi di fondo pensione, mentre il 53% ha scelto di mantenerlo in azienda; gli indecisi invece sono il 22%.

Lo rivela un recente sondaggio condotto dal quotidiano economico *Il Sole 24 ore* su un campione di dipendenti del settore privato. Un sondaggio a due facce. Da una parte pare attestare una conoscenza piuttosto alta dei meccanismi relativi alla scelta della destinazione del fondo, dall'altra invece rimarca una conoscenza molto meno approfondita nelle fasce di lavoratori più giovani, tra le donne e tra i quei dipendenti che lavorano nelle aziende con meno di 50 addetti.

Dai dati del sondaggio si registra una forte lontananza rispetto agli obiettivi del governo, che stima nel 40% la quota di lavoratori che potrà aderire ai diversi fondi. Qual è allora l'identikit di chi ha già scelto i fondi? È un lavoratore che risiede nel centro Italia, di sesso maschile,

con un'età compresa tra i 35 e i 54 anni. La percentuale maggiore di adesione riguarda coloro i quali hanno un diploma o una laurea (30%) rispetto a quelli che hanno la licenza elementare e media (18%). Anche la dimensione aziendale è un altro elemento che influisce nella decisione. Ai fondi hanno già aderito molti lavoratori di aziende con più di 50 addetti.

Un sondaggio de Il Sole 24 ore rivela che 53 lavoratori dipendenti su 100 hanno scelto di lasciare il Tfr in azienda

Sulla destinazione del Tfr abbiamo già dedicato un articolo sul precedente numero di *Ventuno*, mostrando alcuni rischi legati al fatto che la quota di Tfr lasciata all'Inps potrebbe finanziare e far correre la già fiorente industria bellica italiana.

In questo inserto, invece, diamo spazio a Beppe Scienza, professore di metodi e modelli per la pianificazione economica all'Università di Torino e apprezzato autore del volume "Il risparmio tradito" (oltre che del sito internet www.bepescienza.it, davvero ricco di spunti e osservazioni) e a Giuseppe Altamore, giornalista di *Famiglia Cristiana*, che torna nelle pagine seguenti a occupare la rubrica 21 righe a pagina 34. ■

«Occhio, scelta senza ritorno»

Il consiglio di Beppe Scienza, dell'Università di Torino: per ora lasciate il Tfr in azienda

Professor Scienza, molti lavoratori in questi giorni stanno decidendo se lasciare il Tfr in azienda o destinarlo alla previdenza complementare. Quale consiglio si può dare per facilitare la scelta?

Dare un calcio al Tfr ha parecchie controindicazioni: non si incassa più la liquidazione se licenziati, si perde in tutto o in parte la sua ottima difesa nei confronti dell'inflazione, ecc. Inoltre, cosa molto grave, è una scelta senza ritorno. Per giunta bisognerebbe compierla, ora come ora, quasi al buio. I fondi pensione stanno infatti adeguando i loro regolamenti, non si sa ancora come saranno i com-

parti garantiti e non se ne conoscono i gestori. Quindi non esito a consigliare senza mezzi termini di comunicare subito la propria decisione di conservare il Tfr in azienda – che poi venga trasferito all'Inps non cambia nulla per il lavoratore – e di rinviare di almeno un anno l'adesione a un qualche fondo pensione o, al limite, a una qualche forma previdenziale cosiddetta individuale (Fip).

Le nuove norme godono di largo consenso, fra tutte le forze politiche. Ma chi ci guadagna?

Effettivamente è una legge bipartisan che sembra dar ra-

21 ventuno economia

A chi deve essere destinato il Tfr di colf e badanti? Famiglie, lavoratori e lavoratrici a caccia di informazioni

Il 13 febbraio, di fronte al ministro del lavoro Cesare Damiano, le associazioni sindacali di colf e famiglie (Fidaldo, Domina, Federcolf, Cgil, Cisl e Uil) hanno siglato il rinnovo del contratto nazionale che, per la prima volta, comprende anche la tutela lavorativa delle "badanti" (meglio, assistenti familiari). Secondo le tabelle dei minimi retributivi riportate nel contratto nazionale, le collaboratrici familiari che assistono anziani e malati e vivono con loro, partiranno da 1.050 euro mensili, più 150 euro di indennità, contro i 777,26 euro del 2001.

Rimane però qualche nodo da sciogliere. Con le nuove regole introdotte dal governo, anche i datori di lavoro domestico, entro il 30 giugno, dovranno chiedere al proprio collaboratore di esprimersi sulla propria liquidazione, vale a dire il Tfr. Il provvedimento dovrebbe interessare circa 600 mila lavoratori e lavoratrici, prevalentemente donne straniere. Ma non si sa ancora come. Per colf e badanti, infatti, non esiste un fondo di previdenza di categoria e se la colf non esprimerà la propria decisione (vale a dire lasciare il Tfr presso la famiglia fino al momento della chiusura del rapporto di lavoro



o destinare la liquidazione a un fondo integrativo) il Tfr andrà versato dalla famiglia al fondo residuale istituito presso l'Inps.

Anche il ministro della solidarietà sociale, Paolo Ferrero, ha preso atto del buco legislativo e ha affermato: «Cosa succederà al Tfr inoptato di quelle lavoratrici e lavoratori definiti

abituamente come colf e badanti?

È un problema reale, che rimanda però a un problema più generale e cioè al fatto che l'Inps costituisca subito il fondo al quale possa confluire il Tfr inoptato delle categorie di lavoratrici e lavoratori per cui i quali non esistono i fondi pensione».

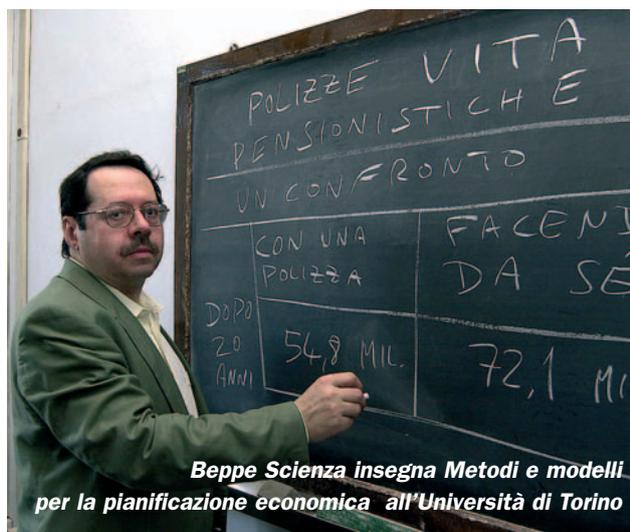
Il rischio è che in moltissimi casi vengano a mancare le informazioni necessarie al lavoratore, perché possa assumere una decisione consapevole,

ma anche alla famiglia che si troverebbe, in assenza di decisione da parte della colf, a versare il Tfr annualmente al fondo residuale presso l'Inps. Resta da chiarire, inoltre, la possibilità per le colf di chiedere l'anticipo annuale del Tfr. Questa possibilità è prevista dal contratto di lavoro ma andrà armonizzata con le nuove norme legislative sul trattamento di fine rapporto.

gione – io comunque non sono tra costoro – a chi afferma che non c'è differenza fra destra e sinistra. A guadagnarci saranno sicuramente i sindacati e l'industria parassitaria del risparmio gestito. Per i lavoratori può andare più o meno bene o, forse, più o meno male a seconda delle scelte fatte. E, soprattutto, dell'andamento dei mercati finanziari. Andamento che è imprevedibile.

Ci sono, secondo lei, posizioni differenti da tenere tra chi si affaccia al mondo del lavoro e chi invece vi è già da tempo? Secondo le posizioni di Assoprevidenza, questa è una buona legge, soprattutto per i giovani che potranno così garantirsi rendimenti certi quando si ritireranno dal lavoro.

La domanda allude all'indicazione che ripetono come pappagalli tantissimi sindacalisti, giornalisti e sedicenti



Beppe Scienza insegna Metodi e modelli per la pianificazione economica all'Università di Torino

esperti della materia. Secondo costoro chi è vicino alla pensione dovrebbe scegliere linee d'investimento cosiddette prudenti e chi è giovane dovrebbe invece fare scelte più aggressive. Usano infatti questa espressione ridicola per riferirsi all'investimento azionario. In realtà entrambi i lavoratori, il giovane e l'anziano, farebbero bene a fare la stessa scelta, cioè bloccare per ora la situazione tenendosi il Tfr, in attesa che si chiariscano meglio le caratteristiche delle diverse alternative. Che poi Assoprevidenza giudichi positivamente questa legge, è un brutto segno. Mi pare infatti che si tratta di un'associazione dei fondi pensione. Logico che difenda gli interessi dei suoi associati...

Di quali garanzie dovrà tenere conto il lavoratore al momento della scelta?

Non delle garanzie in termini monetari, ma di quelle in termini di potere d'acquisto. Ora come ora solo il Tfr fornisce tale garanzie.

Professor Scienza, qual è secondo lei il rischio più grande per un lavoratore che sceglie di destinare il proprio Tfr a un fondo?

Ce ne sono parecchi. Un rischio è trovarsi ad aver bisogno della liquidazione e non poterla prendere, o comunque poterla rilevare soltanto in parte o solo dopo alcuni anni di disoccupazione. Un altro rischio consiste nella possibilità di subire pesanti perdite, come capitò con gli investimenti azionari e obbligazionari negli anni Settanta. E come sarebbe capitato ai fondi pensione, per fortuna allora in Italia non ancora esistenti. ■

Anche i manager rischiano

Ristrutturazioni e scelte aziendali: in Italia sono più di 500 mila i disoccupati over 40

Il dubbio sulla destinazione del Tfr? Vorrebbero tanto poterselo porre. Ma hanno preoccupazioni ben più pressanti. Legate non solo al futuro, ma anche al presente. In Italia sono infatti circa 500 mila i lavoratori ultraquarantenni in difficoltà occupazionale, comprese anche figure dirigenziali. Il lavoro perso spesso non si ritrova. O comunque sono lunghi i tempi di attesa, più di otto mesi, tra una occupazione e l'altra.

I dati vengono dall'agenzia interministeriale Italia Lavoro, secondo cui il 15% di questi lavoratori possiede alti livelli di conoscenza. In Lombardia negli ultimi due anni sono usciti dal mercato del lavoro 7 mila quadri, di cui 5 mila nella sola provincia di Milano, e 5 mila dirigenti, per metà provenienti dall'area milanese. Una situazione che non lascia tranquilli i diretti interessati: secondo una ricerca condotta a ottobre 2006 da Manageritalia su un campione di 2.792 dirigenti e quadri del terziario e di altri settori, per il 90,7% degli intervistati il mercato del lavoro in Italia è "inadeguato" a consentire ai manager over 45 di ritrovare un valido incarico. Chi ci riesce (il 74,8% dei licenziati) lo fa dopo sei-otto mesi, magari per andare a ricoprire un incarico inferiore al precedente (31,1%) o fornire consulenze saltuarie (32,4%). E il 73,7% degli intervistati ha dichiarato che nessuna azienda di propria conoscenza ha assunto manager over 45 negli ultimi due-tre anni.

«Il fenomeno è generale in Europa, ma in Italia è ancora più accentuato, a causa dei tassi di occupazione e in generale di un mercato del lavoro poco genuino – ha dichiarato Luigi Campiglio, pro-rettore dell'Università Cattolica di Milano, interpellato da *Redattore Sociale* –. La priorità dovrebbe essere costruire un mercato per questa categoria generazionale. Secondo l'Unione europea il tasso di occupazione di questa classe d'età dovrebbe essere attorno al 50% nel 2010, obiettivo fissato dalle agende di Lisbona e Stoccolma. Noi siamo al 30-31%».

La cultura d'impresa non valorizza l'esperienza

Ritrovare un lavoro diventa più problematico per le categorie professionali più qualificate. «I motivi sono diversi – prosegue Campiglio –. Il mercato del lavoro è tale per cui, dopo i 50 anni, chi non è su un binario di carriera che porta in cima alle gerarchie aziendali automaticamente finisce col diventare una persona a rischio nei processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale. Le imprese, inoltre, tendono, per ragioni di costi, a sostituire i dirigenti con esperienza con giovani che di esperienza ne hanno meno. Il terzo aspetto, forse il più importante, è che non esiste una cultura d'impresa che consenta di valorizzare al meglio l'esperienza di persone che possono essere e sono di grande utilità per qualunque azienda». ■