

Giovani lavoratori, quali le scelte per una previdenza responsabile?

Per le nuove generazioni si prospetta una significativa riduzione dei trattamenti previdenziali: ancor più alla luce dei recenti interventi di riordino del nostro sistema previdenziale con un sostanziale, ulteriore, allungamento dell'età pensionabile con la "finestra" unica di "scorrimento" (12 mesi dal raggiungimento del requisito di pensionamento per i lavoratori dipendenti e 18 mesi per gli autonomi) e dell'entrata in vigore dal 1 gennaio 2010 dei nuovi coefficienti di trasformazione del metodo contributivo con una significativa riduzione dei trattamenti previdenziali.

Quali sono i possibili ragionamenti da condurre?

Giovani e gap previdenziale

Il primo passaggio è di carattere psicologico: occorre evitare di cadere in quella che gli economisti definiscono "aspettativa adattiva", ritenere inconsciamente cioè che l'andata in pensione sarà identica a quella dei propri genitori.

Quali sono le possibili scoperture previdenziali distinte per categorie di lavoratori? Per avere un'idea, per chi rientra nell'applicazione del metodo retributivo (chi al 31 dicembre 1995 aveva più di 18 anni di contributi) la pensione è pari ad una percentuale (70-80%) della media delle ultime retribuzioni annuali (oggi le ultime 10).

Per i giovani che rientrano invece nell'applicazione del metodo contributivo (tutti i neo assunti dal 1 gennaio 1996), il calcolo della pensione è effettuato sull'insieme dei contributi versati durante l'intera vita lavorativa, rivalutati in base alle variazioni del PIL (Prodotto Interno Lordo) e rapportati alla speranza di vita media al momento del pensionamento: i coefficienti di trasformazione del montante contributivo in rendita infatti rispecchiano tale speranza di vita.

Va poi evidenziato, come già anticipato che:

- dal 1 gennaio 2010, in applicazione del Protocollo del Welfare di luglio 2007, recepito nella Legge 247 di dicembre 2007, sono entrati in vigore i nuovi coefficienti di trasformazione adeguati all'allungamento della vita media: l'effetto è quello di determinare una ulteriore riduzione della misura della pensione (si stima attorno al 6/7% in meno); successivamente verranno rivisti automaticamente con cadenza triennale;
- la fase attuale di recessione economica con variazioni del PIL negative, possono impattare per quanto detto sopra, in maniera negativa anche sul calcolo delle future pensioni. Per chi rientra nell'applicazione del metodo contributivo il gap previdenziale (la differenza tra ultime retribuzioni e pensione pubblica) è molto elevato.

Per dare una dimensione quantitativa, è molto interessante quanto emergeva dal Rapporto previsionale della spesa pensionistica CER/CNEL dello scorso anno secondo cui i giovani che cominciano a lavorare oggi dovranno aspettare per andare in pensione circa 5 anni in più dei loro genitori, se vogliono mantenere lo stesso tenore di vita.

Tra chi rientra nell'applicazione del contributivo, il gap previdenziale si accentua poi per le categorie che hanno aliquota contributiva più bassa rispetto ai lavoratori dipendenti (la cui aliquota è pari al 33% del reddito lordo complessivo) e che non possono destinare il TFR a previdenza complementare, non essendone dotati.

Si evidenziano in particolare:

- lavoratori autonomi (artigiani, commercianti);
- lavoratori flessibili (co.co.pro, collaboratori occasionali): considerando la condizione di diffusa precarietà vanno anche valutati i frequenti periodi di inattività con conseguenti "vuoti" contributivi.

Un passaggio culturale

Occorre quindi operare la transizione anche culturale dal "diritto comunque" (per il solo fatto di lavorare la avrò) della pensione pubblica al "diritto responsabile" della previdenza integrativa: si percepirà una integrazione se si sarà aderito (è su base volontaria), se si sarà versato, se si sarà scelta la linea di investimento più adeguata alle proprie esigenze con riferimento al proprio orizzonte temporale di riferimento.

Altro elemento da prendere in considerazione riguarda la onerosità del rinvio della decisione: il non aderire si traduce infatti per i lavoratori dipendenti nella rinuncia implicita alla contribuzione datoriale (la media è di circa l'1,2% della retribuzione annua lorda), che su archi temporali ampi quali sono quelli prospettici di un giovane nei confronti dell'orizzonte previdenziale ha un effetto tutt'altro che irrilevante.

Per i lavoratori in genere vanno poi aggiunti i mancati rendimenti prodotti dai mercati finanziari e il non usufruire dei vantaggi fiscali; con specifico riguardo a tale ultimo profilo l'effetto benefico è particolarmente esaltato dalla entrata in vigore dal 1 gennaio 2007 delle nuove disposizioni normative secondo cui è possibile dedurre oggi con impatto sull'aliquota marginale IRPEF con un rinvio di tassazione al pensionamento applicando una imposta sostitutiva del 15% che si riduce dello 0,30 per ogni anno di permanenza superiore al quindicesimo fino ad una aliquota minima del 9%, ipotesi davvero molto verosimile per un giovane aderente.

Di significativo rilievo poi la innovativa previsione contenuta nel d.lgs. n. 252/05 in base alla quale ai lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore della Riforma (2008) e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 5.164,57 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui.

Non va poi sottovalutato un ulteriore profilo: la esigenza di costruire la previdenza integrativa rientra cioè nel più complessivo budget familiare che va dal pagamento delle rate del mutuo al finanziamento economico delle spese correnti; il tutto considerando che in giovane età e in epoca di flessibilità gli stipendi sono tutt'altro che un "lauto compenso".

Il tempo non è cioè un concetto relativo: se per esempio si aderisce oggi all'età di 25 anni, l'orizzonte temporale di riferimento è di 40 anni, a legislazione invariata, prevedendo il pensionamento a 65 anni; si può versare, per mera ipotesi, 100 € al mensili, cifra compatibile con la attuale pianificazione familiare; se si decide piuttosto di non aderire, si sta rinviando una scelta che si dovrà comunque prendere, determinandosi di fatto la concentrazione dello sforzo finanziario in pochi anni: tra 30 anni, per avere lo stesso risultato finale (pensione integrativa) sarà necessario versare, sempre per mera ipotesi, 800 € al mese, con incerta capacità di sostenimento economico.

E' possibile stimare numericamente tali concetti?

Molto interessante una elaborazione MEFOP/Epheso su un ipotetico "limbo" di due anni: chi investisse in una linea di gestione prudente (2% di rendimento atteso) per 30 anni subirebbe una riduzione del 9,49% della propria rendita, percentuale che si innalzerebbe al 18,82% in caso di linea più aggressiva.

In un Paese in cui i giovani sono affetti dalla "sindrome del ritardo" (ci si sposa più tardi, si fanno figli più tardi), per la previdenza integrativa non bisogna assolutamente rinviare a domani quello che si può fare oggi.

Le scelte concrete

Dal punto di vista effettuale occorre operare una differenziazione in base al tipo di professione: i giovani dipendenti del settore privato è auspicabile aderiscano alle forme di previdenza collettiva di riferimento (fondo pensione negoziale o fondo pensione aperto ad adesione collettiva su base aziendale) in maniera tale da acquisire il diritto alla corresponsione del contributo datoriale. Va poi sottolineato come, dovendo essere il conferimento del TFR in misura totalitaria (6,91% della retribuzione annua lorda), si incrementa in maniera consistente la posizione previdenziale individuale.

Nel caso dei giovani lavoratori dipendenti pubblici, in presenza di un unico fondo pensione di categoria già attivo (Espero per la scuola, i dipendenti da amministrazioni pubbliche non statali del Trentino Alto Adige possono iscriversi a Laborfonds e quelli in servizio in Valle d'Aosta possono iscriversi a Fopadiva, a breve dovrebbe partire il fondo pensione per Sanità ed Enti Locali) sembra opportuno aderirvi.

Per gli altri dipendenti degli altri comparti del pubblico impiego, sprovvisti al momento di fondi pensione di riferimento e per il personale cosiddetto "non contrattualizzato" (magistrati, prefetti, diplomatici, avvocati dello Stato, professori universitari) la soluzione è quella della adesione a strumenti di previdenza individuale (fondi pensione aperti, pip).

Nel caso in cui dovesse partire il fondo contrattuale si potrà eventualmente trasferire la propria posizione individuale maturata.

Entrando in un'altra delle peculiarità lavorative dei ragazzi del nostro tempo, la "flessibilità" (altro "dividendo della prima generazione"):

- partendo dai lavoratori a termine: sono anch'essi dotati di TFR. Conviene aderire al fondo di categoria se previsto, se dovesse interrompersi il rapporto di lavoro si può rimanere iscritti sospendendo la contribuzione. Nel momento in cui si attiverà un nuovo rapporto di lavoro, se nello stesso settore, si potrà riprendere la contribuzione allo stesso organismo previdenziale, in caso contrario si potrà trasferire la posizione individuale in neutralità fiscale; eventuali "vuoti" lavorativi protratti possono colmarsi con soluzioni previdenziali individuali;
- se invece la fattispecie fosse quella di figure lavorative diverse come ad esempio i co.co. pro (lavoratori a progetto) le soluzioni preferibili sono rappresentate dai fondi pensione aperti e dai piani individuali di previdenza realizzati attraverso contratti di assicurazione sulla vita. I giovani professionisti ed autonomi possono accedere a soluzioni di previdenza individuale o, se previsti e valutandone bene la convenienza, a forme di previdenza collettiva (al momento è operativo il solo Fondo Sanità per le professioni sanitarie).

Ruolo previdenziale dei genitori

Non va poi sottovalutato l'aiuto anche previdenziale che possono dare i genitori. L'idea non sembra peregrina, considerando da un lato la propensione soggettiva, visto che secondo Eurisko circa il 64% degli Italiani è propenso a "pensare al futuro di chi ama" nonché il frequente ritardato ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (secondo l'Istat il 42% dei giovani 18-35 anni studia o non ha un lavoro).

Quali i benefici?

Sicuramente di ordine previdenziale, costruendosi un percorso integrativo individuale che può rappresentare utilissimo supporto ad eventuali coperture di primo pilastro (reversibilità) o sostitutivo. Nei confronti dei giovani può assumere poi anche un valore educativo e simbolico, con una strada tracciata su cui poi si innesterà la contribuzione in proprio del ragazzo quando diventerà lavoratore attivo. Si aggiunga poi la previsione di specifiche agevolazioni fiscali per l'adesione dei familiari fiscalmente a carico.

Così come precisato nelle Direttive COVIP del 28 giugno 2006 i soggetti fiscalmente a carico hanno titolo di aderire sia alle forme individuali (fondi pensione aperti e piani individuali di previdenza) sia alle forme collettive.

Quanto a quest'ultime forme, è stato inoltre chiarito che l'inclusione nella platea di riferimento anche dei familiari a carico deve essere necessariamente prevista dallo Statuto, trattandosi di previsione eventuale, rimessa alla discrezionalità di ciascun Fondo pensione. Al momento, come osservato dalla COVIP, sono 11 i fondi pensione negoziali che consentono l'adesione a tale categoria di destinatari.

Come già anticipato la normativa tributaria prevede specifici benefici per incentivare l'adesione dei familiari fiscalmente a carico.

In termini generali la deduzione (che determina un risparmio in termini di minori imposte pagate pari all'aliquota fiscale più elevata applicata al reddito complessivo del lavoratore) è infatti ammessa a prescindere da chi effettua il versamento o dalla tipologia di reddito da egli prodotta e sia che si tratti di contributi volontari che di contributi dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali.

Ai fini del computo del limite di 5.164,57 € si deve poi tener conto di tutti i versamenti che affluiscono alle forme pensionistiche collettive e individuali nonché dei contributi versati a favore dei soggetti fiscalmente a carico; l'agevolazione fiscale compete allora anche quando si versano contributi a previdenza complementare a beneficio di tali soggetti.

Se il contribuente a favore del quale sono stati versati i contributi è a carico di più persone, il beneficio fiscale spetta a colui il quale è intestato il documento comprovante la spesa. Se, invece, il documento è intestato al familiare a carico, è possibile specificare con una annotazione sul documento stesso la percentuale di spesa imputabile a ciascuno degli aventi diritto.

Va poi rammentato come la parte dei contributi versati (anche per le persone a carico) al fondo di previdenza complementare per i quali il contribuente non ha potuto fruire della deduzione, non sono tassati al momento della liquidazione della prestazione. Il contribuente ha però l'obbligo di comunicare alla forma pensionistica complementare l'importo non dedotto (o che non sarà dedotto) nella dichiarazione dei redditi. Detta comunicazione va fatta entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento, ovvero, se il diritto alla prestazione matura prima di tale data, entro il giorno di maturazione.

Laddove si tratti di familiari a carico tale comunicazione deve essere resa al fondo con riferimento al titolare della posizione previdenziale, precisando che l'ammontare complessivo delle somme non dedotte dall'iscritto non è stato dedotto neanche dal soggetto di cui questi è a carico.

Minori e previdenza complementare

Con riferimento ai minori di età è importante analizzare come si concretizza la adesione (atto negoziale per cui si presuppone la capacità di agire).

Materialmente la iscrizione deve essere formalizzata dal rappresentante legale (i genitori) in nome e per conto del minore. L'opinione prevalente è che si tratti di un atto di ordinaria amministrazione (oggettivamente utile alla conservazione del valore del patrimonio, valore economico non particolarmente elevato, margine di rischio modesto) per cui non è necessaria l'autorizzazione del giudice tutelare.

Possibilità prosecuzione partecipazione al piano previdenziale

Molto interessante ed utile poi la risposta fornita dalla COVIP ad aprile 2009 sulla possibilità di proseguire la partecipazione al fondo pensione negoziale del familiare a carico anche nel momento in cui dovesse maturare i requisiti di pensionamento il soggetto a carico del quale sia.

La fattispecie era quella della adesione ad un fondo pensione negoziale; la premessa è che l'adesione del soggetto fiscalmente a carico risulta collegata a quella dell'iscritto, essendo demandata a quest'ultimo la facoltà di attivare una posizione in favore della persona a suo carico, mediante formulazione di apposita richiesta da inoltrare allo strumento previdenziale.

L'Autorità di Vigilanza ritiene sia legittimo consentire il mantenimento della posizione individuale precedentemente aperta a nome di un familiare a carico dell'iscritto, anche in assenza di contribuzione considerando che l'iscrizione del fiscalmente a carico, una volta attivata, assume una propria e distinta autonomia.

In ragione di quanto sopra evidenziato e al fine di favorire la gestione continuativa e stabile della posizione accesa a favore del fiscalmente a carico, si ritiene, dunque, che vada comunque consentito il mantenimento presso il Fondo pensione della posizione individuale maturata dal fiscalmente a carico, anche in assenza di contribuzione, ancorché il lavoratore di riferimento cessi di aderire al Fondo stesso.

Altra possibilità è quella per cui, quando il giovane entrerà nel mondo del lavoro, potrà proseguire con le proprie forze il percorso previdenziale o rimanendo nello stesso strumento previdenziale (ad esempio il fondo pensione aperto se diventasse lavoratore autonomo o libero professionista) o trasferendo in neutralità fiscale la propria posizione individuale nel nuovo fondo pensione chiuso a cui possa fare riferimento (se lavoratore dipendente).

Giovani e previdenza: a ciascuno il suo fondo

Categoria lavoro	Strumento consigliato
Lavoratore dipendente privato	settore Fondo pensione di categoria o, se previsto, Fondo pensione aperto ad adesione collettiva
Lavoratore dipendente pubblico	settore Fondo pensione chiuso se previsto o soluzioni di previdenza individuale per poi eventualmente trasferirsi al fondo collettivo quando partirà
Lavoratore autonomo, professionista, co.co.pro	libero Fondo pensione aperto o Piano individuale di previdenza
Lavoratore a termine	Fondo pensione di categoria, se previsto, o soluzioni di previdenza individuale