



PREVIDENZA, BRAMBILLA: “PROPOSTE SU QUOTA 41 E TFR NON ATTUABILI”

Il presidente del Centro Studi e Ricerche di Itinerari Previdenziali bocchia le proposte per introdurre in Manovra il nuovo regime pensionistico e l'obbligo di destinare una quota del trattamento di fine rapporto a fondo pensione: “Impossibili e svantaggiose”.

Fondo di garanzia e meno tasse la sua ricetta per una svolta

Constato il cambio di passo delle banche centrali, l'attenzione degli investitori italiani si è subito spostata sulla Manovra e sulle novità che potrebbero arrivare dal fronte della previdenza. Tante sono infatti le proposte sul tavolo del Governo per riorganizzare l'attuale assetto pensionistico, sforzo necessario soprattutto alla luce di una crisi demografica in grado di costare al nostro Paese 8 milioni di abitanti e un terzo del PIL entro il 2050. Due su tutte misure, però, hanno catalizzato il dibattito: l'ipotesi di sostituire Quota 103 con Quota 41, ma prevedendo anche il versamento di almeno 12 mesi di contributi prima dei 19 anni d'età, e l'obbligo per i lavoratori di destinare a fondo pensione il 20-25% del proprio trattamento di fine rapporto. Per Alberto Brambilla, intervenuto ai microfoni di FR|Vision in qualità di presidente del Centro Studi e Ricerche di Itinerari Previdenziali, si tratta tuttavia di provvedimenti non solo ininfluenti ma anche potenzialmente dannosi.

Cosa non la convince di Quota 41? È insostenibile dal punto di vista dei costi. E anche se la Lega ha parzialmente modificato la proposta avanzata al MEF, chiedendo che la misura rientri integralmente sotto il regime contributivo, intravedo comunque due criticità: continua a essere onerosa, perché pesa per oltre un miliardo sulle casse dello Stato, e risulta sconveniente anche per un parte dei destinatari, perché chi arriva alla soglia prevista in prossimità dei 60 anni dovrà subire una diluzione del 21% della prestazione. Si tratta inoltre di un'opzione a termine, pensata cioè per andare a beneficio di massimo sette o otto corti future: quei pochi che hanno iniziato a lavorare a 16 anni e sono riusciti ad avere una carriera continuativa per tutta la vita. Più corretto sarebbe lasciare il requisito di 42 anni e 10 mesi di anzianità contributiva (un anno in meno per le donne) ed eliminare il differimento tra maturazione e prima rata del trattamento pensionistico, un unicum

che danneggia l'interessato lasciando senza nessuna fonte di reddito nel periodo immediatamente successivo al ritiro.

E l'ipotesi sulla destinazione del Tfr?

Dal punto di vista giuslavoristico, il Tfr è una retribuzione differita la cui destinazione non può venire imposta. Ciò significa che il presupposto stesso della proposta non può essere accettato. Mi pare però sbagliato anche il focus della misura, in quanto la radice della scarsa presa che il secondo pilastro ha non risiede a valle ma a monte. Il tasso di adesione dei 6,5 milioni di lavoratori impiegati in aziende sopra i 60-70 dipendenti sfiora infatti il 90% mentre quello dei 7,3 milioni attivi in realtà sotto i 15 addetti non arriva all'8%: si tratta di una discrasia figlia del fatto che per le PMI, alle quali risulta più complicato ottenere crediti bancari, il trattamento di fine rapporto rappresenta una parte del circolante interno da utilizzare

per finanziare voci di costo. Bisognerebbe reintrodurre questo il fondo di garanzia eliminato dal governo Prodi, portare a tassazione i fondi pensione a riscatto e ridurre le imposte dall'attuale 20%.

In generale, in quale direzione sta andando al Manovra per quanto riguarda la materia pensionistica?

La scarsità di risorse pubbliche e i vincoli derivanti dal Piano strutturale di bilancio allo studio del Governo per soddisfare le richieste di Bruxelles lasciano intuire che non ci si potrà aspettare più di qualche aggiustamento all'attuale impianto. APE sociale, Opzione Donna e Quota 103 verranno dunque ricalcolate su base contributiva e saranno reindirizzate verso platee piuttosto circoscritte: disoccupati o invalidi almeno al 74% per la prima, donne di 62 anni o di 60 ma con due figli a carico per la seconda, lavoratori con 41 anni di contributi e 62 di età anagrafica per la terza.