

[Digitare il testo]

Proposta di finanziamento della fiscalizzazione dei contributi per giovani neoassunti mediante l'attivo realizzato con la contribuzione versata dai lavoratori il cui pensionamento è stato rinviato dalla riforma realizzata con legge 214

Le misure di contenimento della spesa pubblica e di rigore hanno consentito la messa in sicurezza del debito pubblico ed evitato il tracollo del Paese dinanzi agli attacchi della speculazione finanziaria.

La crisi italiana deve tuttavia ancora trovare una risposta nel rilancio dell'economia e dell'occupazione.

Tra le varie misure possibili, occorre individuare strumenti di promozione all'ingresso stabile e regolare dei giovani nel modo lavorativo.

L'ipotesi che qui viene formulata e valutata nell'impatto finanziario è quella di impiegare parte della maggior contribuzione previdenziale che affluisce al sistema per effetto delle nuove norme in materia di pensionamento previste dalla legge n. 214/2011.

Infatti, tale riforma è stata varata in funzione dei risparmi che derivano dal rinvio dell'accesso a pensione, elevando l'età media reale di pensionamento, e dalla mitigazione dei rendimenti della contribuzione versata, con il passaggio per tutti, in pro-quota, al sistema contributivo.

Ma il rinvio del pensionamento comporta anche, per quanti sono al lavoro ed in fase di fine carriera, trovandosi quindi nel sistema retributivo per i versamenti effettuati sino al 31.12.2011, la prosecuzione del versamento della contribuzione e, per quanti erano prossimi al raggiungimento della massima anzianità contributiva utile al calcolo retributivo, un ritorno di rendimento assai contenuto.

Per effetto delle nuove modalità di calcolo della pensione, le annualità versate dal 1.1.2012 garantiranno il montante da calcolare secondo le regole del sistema contributivo (nei limiti del massimale per esso previsto), cui può essere aggiunta soltanto l'eventuale rivalutazione della retribuzione media di riferimento per il calcolo retributivo (ove le ultime retribuzioni lievitino rispetto a quelle medie del decennio precedente) ma nessun ulteriore incremento di anzianità contributiva per il medesimo calcolo. Tale situazione determina un attivo della contribuzione affluito, per i casi in questione, rispetto alla promessa di prestazione che essa accende.

Lo studio di seguito sviluppato tenta di stimare, su base campionaria, l'entità di tale differenza positiva per il sistema previdenziale, che, se significativo, potrebbe essere la fonte per coprire misure di fiscalizzazione della contribuzione dei giovani al primo impiego. È una ipotesi di realizzazione del patto generazionale che vede nel mantenimento dei lavoratori anziani non un blocco economico per l'ingresso dei giovani, ma il sostegno finanziario per promuoverlo.

L'ipotesi di riferimento viene ora descritta.

Non disponendo di dati sulle effettive consistenze dei lavoratori prossimi al pensionamento per i quali la riforma Fornero ha causato il rinvio, né sulla loro distribuzione per classi di retribuzioni e

[Digitare il testo]

di anzianità contributiva maturata, si è proceduto con l'identificazione di alcune figure tipiche del mondo del lavoro.

Dovendo valutare tipologie di lavoratori che possono restare al lavoro e per i quali la riforma comporta il prolungamento del lavoro, si scelgono consistenze contributive significative. Peraltro, ove l'anzianità contributiva sia inferiore a quella considerata, il costo prestazionale si abbassa e la conseguente differenza attiva, per ciascuna delle classi retributive prescelte, si innalza.

L'esemplificazione qui sviluppata si concentra su figure forti del mercato del lavoro perché esse hanno i requisiti per la continuità del rapporto sino al pensionamento e sono quelle alle quali maggiormente si può confidare per accompagnare il ricambio generazionale mediante il meccanismo qui proposto.

Ovviamente il senso degli esempi che saranno tracciati non indica il risparmio reale (per la cui quantificazione occorre la conoscenza dell'universo di riferimento degli assicurati) ma il risparmio possibile, con ciò evidenziando la fondatezza della proposta.

Nel modello di simulazione costruito¹ sono state immesse le seguenti ipotesi di base :

- a) Lavoratore con rinvio della pensione che ha già raggiunto i 40 anni di contribuzione al 31.12.2011. In successiva simulazione la variabile è stata ridotta a 38 anni di anzianità contributiva.
- b) Retribuzione media pensionabile consolidata alla data di entrata in vigore della riforma pari all'80% di quella percepita al lavoro

La simulazione ha considerato le risultanti economiche in relazione alle varie fasce di retribuzione a rendimento decrescente nella determinazione della retribuzione pensionabile, partendo da quella che garantisce un rendimento del 2% annuo delle retribuzione pensionabile sino a quella che porta al rendimento del solo 0,9% annuo. A tali fasce è stata aggiunta quella corrispondente al tetto di retribuzione massima imponibile nel sistema contributivo (oltre la quale non vi è rendimento in tale sistema e, per chi abbia il solo sistema contributivo², non vi è versamento) ed una ulteriore ancor più elevata (€ 120.000 annui).

Il modello messo a punto calcola, per ciascuna fascia retributiva:

- i contributi versati nell'anno.
- il rendimento del calcolo contributivo derivante da tale contribuzione ipotizzando il pensionamento alla fascia di età a 60 anni. In una successiva simulazione l'età di pensionamento è stata portata a 62 anni³.

¹ Il modello ignora l'effetto delle contribuzioni non destinate alla pensione, ritenute neutrali al fini della simulazione. L'esperienza statistica insegna, tuttavia, che il saldo tra tali contribuzioni e le prestazioni che ne derivano, è costantemente positivo. L'esto positivo delle comparazioni ne esce, quindi, rafforzato.

² Si tratta dei lavoratori che non hanno contributi accreditati prima del 1.1.1996.

³ Nel sistema contributivo, per ragioni di equivalenza attuariale, i coefficienti di rendimento sono crescenti al crescere delle età di pensionamento. Nel modello sono state inserite età relativamente giovani perché è statisticamente provato che le maggiori consistenze contributive consentono pensionamenti più precoci.

[Digitare il testo]

- il rendimento derivante dall'incremento di retribuzione pensionabile (con riferimento alle anzianità dal 1/1/1993, che determinano un rendimento più elevato). In esito alla riforma pensionistica, l'altra variabile di computo, costituita dall'anzianità contributiva, resta fissata a quella maturata al 31.12.2011.

Diviene così possibile ricavare la differenza tra versamento e rendimento.

La differenza tra il contributo al netto del rendimento rappresenta il risparmio annuo (per effetto della riforma), cioè la somma incrementale che il sistema potrebbe destinare alla fiscalizzazione dei contributi per assunzione di giovani.

Il differenziale positivo viene quindi confrontato con il costo della contribuzione piena⁴ per un giovane assunto con retribuzioni nette non irrisorie⁵ (€ 2.000 o 1.500 mensili per tredici mensilità, trasformandole in imponibile previdenziale al lordo della quota di ritenute fiscali). A tale costo viene aggiunto il costo del rendimento che deriva da tale contribuzione.

La differenza tra il risparmio annuo sul lavoratore cui è imposto il rinvio della pensione e la somma tra fiscalizzazione e rendimento della contribuzione fiscalizzata rappresenta il residuo risparmio annuo per effetto della riforma.

Nelle tabelle allegate vengono illustrati i risultati delle simulazioni.

Come si vede, su base annua il differenziale tra maggiore entrata contributiva e minor prestazione copre e supera nettamente il costo della fiscalizzazione per la contribuzione di un giovane al primo impiego. Da ciò potrebbe scaturire l'ipotesi di contratti di inserimento che prevedano la fiscalizzazione della contribuzione per i giovani a fronte del trattenimento di un anziano esperto che non ha ancora maturato (nel nuovo regime di requisiti) il diritto a pensione. In tal modo l'iniziativa sarebbe precisamente finalizzata e troverebbe copertura finanziaria nel meccanismo stesso, evitando misure generalizzate i cui confini economici sono di difficile previsione e gestione⁶. Dalla simulazione emerge che la sostituzione generazionale, con ingresso di un giovane cui sia fiscalizzata la contribuzione sino al mantenimento in servizio dell'anziano esperto genera saldi positivi sino a retribuzioni imponibili del lavoratore anziano pari o superiori a 39.700 annue (per una retribuzione del giovane pari a 26.000 euro netti annui) o pari o superiori a 28.500 euro annue (per una retribuzione del giovane pari a 19.500 euro netti annui).

La proposta può essere arricchita da una ipotesi – aggiuntiva e non alternativa – che non ha costi per il sistema previdenziale, pur rinunciando – con essa – ai maggiori introiti contributivi derivanti

⁴ Si è esclusa la considerazione di forme contrattuali, quali l'apprendistato, che già hanno contribuzioni agevolate.

⁵ L'obiettivo della proposta è favorire l'inserimento di giovani in posizioni confacenti ad elevati percorsi di qualificazione scolastica in imprese che investono sulla risorsa umana intesa come fondamentale atout competitivo.

⁶ Misure generalizzate per le quali è arduo stimare costi e benefici vengono rese compatibili con la fissazione di un tetto complessivo di spesa con finanziamento ad hoc. Ciò ingenera una situazione di corsa all'agevolazione che trova il limite nel raggiungimento del finanziamento di legge. Il meccanismo ipotizzato, in un rapporto uno ad uno tra mantenimento al lavoro e ingresso di sostituzione "in prospettiva", non incontra limiti quantitativi stabiliti a priori ma li trova nella dinamica di mercato della staffetta generazionale intraziendale attivabile.

[Digitare il testo]

dal differenziale tra versamento e rendimento per i lavoratori che hanno raggiunto la massima anzianità utile al calcolo retributivo della pensione.

Posto che al conseguimento dei 40 anni di contribuzione si raggiunge il coefficiente massimo di correlazione della retribuzione pensionabile alla pensione (80%), i versamenti successivi a tale soglia portano all'assicurato, nel sistema introdotto dalla recente riforma, soltanto il rendimento del montante contributivo, cioè un incremento assai ridotto della pensione.

Si può, quindi, ipotizzare che diventi possibile l'esenzione dal versamento contributivo ove al prolungamento di attività lavorativa esente da contribuzione per il lavoratore anziano sia abbinata l'assunzione di un giovane per un eguale periodo, realizzando così una ulteriore forma di contratto di inserimento che lega l'ingresso al lavoro del giovane al mantenimento dell'anziano.

Con tale formula il lavoratore anziano avrebbe un incremento del salario reale derivante dall'esenzione dalla quota contributiva a suo carico (poco meno del 9% della retribuzione lorda), a compensare il mancato incremento pensionistico per l'ulteriore periodo di lavoro, mentre il datore di lavoro avrebbe ancor maggior beneficio consistente nell'intera quota contributiva a suo carico (oltre il 20% della retribuzione lorda) con la quale finanziare l'assunzione del giovane. Per l'illustrazione dell'effetto economico sull'azienda di tale ipotesi, le tabelle allegate evidenziano il risparmio di spesa si realizza nel totale della colonna B, anziché in quello della colonna G (che è il risparmio di spesa della precedente ipotesi). Per il sistema previdenziale, invece, come già accennato, l'effetto economico è neutro, concretizzandosi nella rinuncia ai maggiori introiti evidenziati, sempre nelle tabelle, in colonna E.

Considerazioni critiche

L'analisi svolta si basa sui criteri di sostenibilità finanziaria dell'attuale sistema pensionistico. Essi, come noto, mettono insieme capitalizzazione e ripartizione, con netta prevalenza della seconda quanto alle dinamiche finanziarie: è la contribuzione affluita a pagare correntemente le uscite per prestazioni, giacché non vi è accumulo della contribuzione attuale in funzione del pagamento futuro delle prestazioni che da tale contribuzione maturano.

Non per caso la legge Dini, che introdusse il sistema contributivo lo presentò come un meccanismo a progressiva entrata a regime di capitalizzazione simulata.

De resto, lo stock di prestazioni pensionistiche sin qui maturate non consentirebbe l'adozione di un sistema a capitalizzazione, mancando, per esso, l'accumulo del passato.

In una prospettiva attuariale, tuttavia, ogni entrata (versamento corrente) andrebbe confrontato non con il rendimento puntuale (quello che matura per l'anno di riferimento) ma con quello cumulato (gli anni di godimento della pensione). In quest'ottica di lungo periodo, gli attivi di sistema evidenziati dalle simulazioni, supponendo una speranza di vita al pensionamento pari a

[Digitare il testo]

20 anni⁷, e sommando i rendimenti dell'anziano sostituito e del giovane sostituito⁸, si trasformano nel loro contrario nelle seguenti misure:

- per l'ipotesi di lavoratore che si pensiona a 60 anni con anzianità contributiva di 40 anni, sostituito da un giovane retribuito con 26.000 euro netti l'anno, in misura di un costo aggiuntivo di circa 23.000 euro nel ventennio, costo che si ridimensiona a meno di 15.000 euro per la retribuzione eccedente il massimale del sistema contributivo;
- per l'ipotesi di lavoratore che si pensiona a 62 anni con anzianità contributiva di 38 o 40 anni, sostituito da un giovane retribuito con 26.000 euro netti l'anno, in misura di un costo aggiuntivo di circa 24.500 euro nel ventennio, costo che si ridimensiona a oltre 17.000 euro per la retribuzione eccedente il massimale del sistema contributivo;
- per l'ipotesi di lavoratore che si pensiona a 62 anni con anzianità contributiva di 38 anni, sostituito da un giovane retribuito con 19.500 euro netti l'anno, in misura di un costo aggiuntivo di circa 18.000 euro nel ventennio, costo che si ridimensiona a oltre 10.500 euro per la retribuzione eccedente il massimale del sistema contributivo .

Sotto il profilo attuariale, infatti, la riduzione dei rendimenti operata con la riforma pensionistica del 2011 ha effetti decrescenti al crescere dell'anzianità contributiva maturata, tanto che la maggior contribuzione versata risulta superiore al maggior rendimento cumulato soltanto per retribuzioni annue da 55.000 euro nel caso di pensionamento a 60 anni e da retribuzioni superiori al massimale pensionabile contributivo per pensionamenti da 62 anni.

Quest'ultima comparazione fa venir meno differenziali positivi da destinare al finanziamento della proposta elaborata. La proiezione ha assunto parametri prudenziali che sovrastimano i costi effettivi, ma non in misura tale da falsarne il segno o da gonfiarne eccessivamente le grandezze.

Tuttavia dev'essere considerato che:

- in un regime che mantiene la ripartizione ha senso (anche economico) impostare politiche di entrate ed uscite misurate su quelle correnti;
- l'entità della spesa di prospettiva, spalmata sui 20 anni considerati, ammonta a meno di 2.000 euro annui per posizione lavorativa creata. Se ricordiamo che i finanziamenti alle imprese generano normalmente incrementi di occupazione erogando multipli di tale somma e se valutiamo l'impatto economico di sistema (in questo caso esprimendo nel concetto non quello previdenziale ma quello di mercato) dell'ingresso e consolidamento di posti di lavoro qualificato, la spesa impegnata appare ben produttiva di riflessi positivi nel quadro complessivo.

⁷ La speranza di vita prescelta è una ragionevole media tra quelle dei due sessi, considerate le età al pensionamento e le carriere considerate, che vedono una netta sovrarappresentazione dei maschi.

⁸ Il calcolo è stato operato al netto dell'inflazione e dell'andamento del PIL, supponendo entrambi neutrali rispetto al costo della pensione. Il rendimento dovrebbe decrescere in termini reali per applicazione dei meccanismi di limitazione nell'adeguamento degli importi pensionistici al variare del costo della vita, specie per gli importi più elevati.

Lavoratore con 40 anni di anzianità contributiva e pensionamento a 60 anni						Giovane assunto con stipendio netto 26000 € annui			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
retrPens	Retr annua	ctrb	RendRet	RendCtrb	Diff Anno	RetGiovAs	CtrbGiovAs	RendGiov	RispAnnuo
35.328,80	44.161,00	14.573,13	17,66	679,25	13.876,21	36.000,00	11.880,00	553,73	1.442,49
46.987,30	58.734,13	19.382,26	18,79	903,41	18.460,06	36.000,00	11.880,00	553,73	6.026,33
58.645,81	73.307,26	24.191,40	19,79	1.127,56	23.044,04	36.000,00	11.880,00	553,73	10.610,32
67.124,72	83.905,90	27.688,95	18,46	1.290,58	26.379,91	36.000,00	11.880,00	553,73	13.946,18
76.844,80	96.056,00	31.698,48	17,29	1.477,47	30.203,72	36.000,00	11.880,00	553,73	17.770,00
96.000,00	120.000,00	39.600,00	21,60	1.477,47	38.100,93	36.000,00	11.880,00	553,73	25.667,21

Lavoratore con 40 anni di anzianità contributiva e pensionamento a 62 anni						Giovane assunto con stipendio netto 26000 € annui			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
retrPens	Retr annua	ctrb	RendRet	RendCtrb	Diff Anno	RetGiovAs	CtrbGiovAs	RendGiov	RispAnnuo
35.328,80	44.161,00	14.573,13	17,66	719,91	13.835,55	36.000,00	11.880,00	553,73	1.401,83
46.987,30	58.734,13	19.382,26	18,79	957,48	18.405,98	36.000,00	11.880,00	553,73	5.972,26
58.645,81	73.307,26	24.191,40	19,79	1.195,05	22.976,55	36.000,00	11.880,00	553,73	10.542,82
67.124,72	83.905,90	27.688,95	18,46	1.367,83	26.302,65	36.000,00	11.880,00	553,73	13.868,93
76.844,80	96.056,00	31.698,48	17,29	1.565,90	30.115,29	36.000,00	11.880,00	553,73	17.681,56
96.000,00	120.000,00	39.600,00	21,60	1.565,90	38.012,50	36.000,00	11.880,00	553,73	25.578,77

Lavoratore con 38 anni di anzianità contributiva e pensionamento a 62 anni						Giovane assunto con stipendio netto 26000 € annui			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
retrPens	Retr annua	ctrb	RendRet	RendCtrb	Diff Anno	RetGiovAs	CtrbGiovAs	RendGiov	RispAnnuo
35328,8	44.161,00	14.573,13	16,78118	719,91	13.836,44	36000	11880	553,7268	1.402,71
46987,304	58.734,13	19.382,26	17,85518	957,48	18.406,92	36000	11880	553,7268	5.973,20
58645,808	73.307,26	24.191,40	18,80331	1.195,05	22.977,54	36000	11880	553,7268	10.543,81
67124,72	83.905,90	27.688,95	17,53633	1.367,83	26.303,58	36000	11880	553,7268	13.869,85
76844,8	96.056,00	31.698,48	16,42558	1.565,90	30.116,15	36000	11880	553,7268	17.682,42
96000	120.000,00	39.600,00	20,52	1565,9049	38.013,58	36000	11880	553,7268	25.579,85

Lavoratore con 38 anni di anzianità contributiva e pensionamento a 62 anni						Giovane assunto con stipendio netto 19500 € annui			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
retrPens	Retr annua	ctrb	RendRet	RendCtrb	Diff Anno	RetGiovAs	CtrbGiovAs	RendGiov	RispAnnuo
35328,8	44.161,00	14.573,13	16,78118	719,91	13.836,44	25900	8547	398,37567	4.891,06
46987,304	58.734,13	19.382,26	17,85518	957,48	18.406,92	25900	8547	398,37567	9.461,55
58645,808	73.307,26	24.191,40	18,80331	1.195,05	22.977,54	25900	8547	398,37567	14.032,16
67124,72	83.905,90	27.688,95	17,53633	1.367,83	26.303,58	25900	8547	398,37567	17.358,20
76844,8	96.056,00	31.698,48	16,42558	1.565,90	30.116,15	25900	8547	398,37567	21.170,77
96000	120.000,00	39.600,00	20,52	1565,9049	38.013,58	25900	8547	398,37567	29.068,20