

Previdenza. Dal 2018 erogabile a meno di 5 anni dall'età di vecchiaia con almeno 20 di contributi

Aumentano gli interessati alla Rita

NELLA LEGGE DI BILANCIO

Accesso pure agli inoccupati da almeno 24 mesi con 20 anni di contributi e che maturano entro 10 i requisiti per la vecchiaia

Marco lo Conte

Le misure previste dalla legge di bilancio 2018 relative alla rendita integrativa temporanea anticipata (Rita) presentano un impatto rilevante per la platea dei lavoratori dipendenti privati italiani, e in particolare per chi ha intenzione di andare in pensione prima dell'età ufficiale. Con ripercussioni differenti tra i lavoratori di Pmi da una parte e quelli attivi in imprese con oltre 50 addetti dall'altra.

L'accesso all'erogazione del capitale richiesto sarà riconosciuta dal 2018 ai lavoratori che avranno cessato il rapporto di lavoro a meno di 5 anni dall'età di vecchiaia, con almeno 20 anni di contribuzione obbligatoria (Dlgs 252/2005 articolo 11, comma 4), ma potranno accedervi anche gli inoccupati da almeno 24 mesi e che maturano entro 10 anni i requisiti per la vecchiaia, con 20 anni di contributi (Dlgs 252/2005, articolo 11, comma 4 bis).

A differenza dell'Ape - anticipo pensionistico - la Rita non è un prestito intermediato da un istituto finanziario e/o assicurativo, bensì mette in gioco il risparmio previdenziale dei lavoratori in una fase anticipata rispetto alle norme fin qui in vigore. Fosse stata presente a inizio 2012 l'opportunità di utilizzare anzitempo il capitale accumulato nella propria posizione previdenziale di secondo pilastro, la Rita avrebbe offerto agli esodati un "reddito ponte" tra quello di lavoro e la

pensione, riducendo la necessità dello Stato di intervenire con le diverse salvaguardie.

L'entrata in vigore della Rita ha in più il merito di rendere i lavoratori avvertiti sull'opportunità di costruirsi la propria posizione previdenziale, senza attendere in modo passivo il solo ottenimento dei requisiti di norma. Chi dispone di liquidità può considerare infatti di conferirla nel proprio fondo pensione, sfruttando la deduzione fiscale fino a 5.164,57 euro l'anno. Ma soprattutto per rendere un più consistente montante accumulato e quindi una seconda pensione più alta o un capitale utilizzabile prima del percepimento dell'assegno previdenziale di primo pilastro.

Oltre a ciò, l'entrata in vigore della Rita rimodula le opportunità in base alla dimensione dell'impresa in cui sono occupati: gli addetti di aziende con oltre 50 dipendenti hanno aderito finora ai fondi pensione conferendovi il proprio Tfr (6,91% della retribuzione lorda, oltre al contributo volontario datoriale) in proporzione superiore rispetto a chi opera in aziende di dimensioni ridotte, dove il Tfr rappresenta una fonte di liquidità importante per le imprese in perenne difficoltà di ottenere credito dal sistema bancario. La ragione è semplice: a differenza di questi ultimi, il Tfr dei lavoratori di aziende di maggiori dimensioni va al Fondo tesoreria presso l'Inps, ma di fatto nella disponibilità del Mef. La posizione di maggior vantaggio di costoro, rispetto a chi è attivo nelle imprese più piccole, si ribalta con l'entrata in vigore della Rita, almeno per chi non è ancora iscritto a un fondo pensione. E qui entra in gioco il Tfr pregresso,

accumulato prima dell'adesione al fondo pensione: chi lavora nelle Pmi ha una relativa facilità di ottenerlo dal datore di lavoro negli anni precedenti il pensionamento, andando a consolidare la propria posizione previdenziale e, eventualmente, anticipare il termine del proprio rapporto di lavoro. Chi lavora nelle grandi imprese e vuole aderire a un fondo pensione in extremis (in genere a non meno di un anno dall'età del pensionamento), può farlo conferendo il Tfr maturando ma non quello - molto più consistente - maturato: dovendo attendere l'età del pensionamento per farlo transitare nella propria posizione di secondo pilastro.

Eppure la legge quadro sulla previdenza complementare (Dlgs 252/05) prevede che chi intende iscriversi a un fondo pensione può farlo anche con il proprio Tfr maturato in precedenza e accumulato altrove: in azienda, per i dipendenti di Pmi, all'Inps per chi lavora in aziende con oltre 50 addetti. Tuttavia, la mancanza di un regolamento attuativo impedisce all'Inps di ottemperare alle richieste in questo senso dei lavoratori, tramite le proprie imprese e fondi pensione. Il risultato è una previdenza a macchia di leopardo, con opportunità e diritti differenziati sulla base della dimensione dell'azienda di riferimento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

