



INTERVENTI SULLE FAMIGLIE: EFFETTI DEL DISEGNO DI LEGGE DELEGA SULLA COPERTURA PREVIDENZIALE - INTERVENTI SULLE IMPRESE: CONTRASTO ALLA CAPITALIZZAZIONE SOTTILE E INCENTIVI ALL'INNOVAZIONE

La nota mensile di gennaio dell'ISAE è tradizionalmente dedicata alla valutazione degli effetti distributivi della manovra definitivamente approvata sulle famiglie e sulle imprese. Essa viene generalmente focalizzata sulle modifiche alla legge Finanziaria e ai provvedimenti ad essa collegati apportate nel corso della discussione parlamentare, in quanto l'impatto dell'intervento di bilancio proposto in autunno dal Governo è analizzato dall'ISAE nel Rapporto di ottobre. Si rimanda dunque al Rapporto su "Finanza pubblica e redistribuzione" del 2003 (reperibile su www.isae.it) per un esame complessivo delle conseguenze distributive delle misure inizialmente presentate per il 2004. Qui ci si sofferma su alcune delle principali novità emerse in seguito e sul dibattito, ancora aperto, intorno alla manovra previdenziale.

E' ancora in discussione al Senato la delega in materia pensionistica, comprensiva dell'emendamento volto a rivedere i criteri per la maturazione del diritto alle prestazioni. Tale emendamento, in particolare, impone il vincolo di quarant'anni di anzianità contributiva, eliminando la possibilità di pensionarsi avendo maturato solamente 35 anni di contributi al raggiungimento dell'età (anagrafica) di 57 anni, a meno che non si opti per la liquidazione della pensione calcolata integralmente secondo le regole del sistema contributivo. Il costo di quest'ultima scelta rispetto a quella di rimanere al lavoro fino al raggiungimento dei nuovi, più rigidi requisiti, è stato verificato dall'ISAE per alcune figure tipo di lavoratori. Il calcolo del valore attuale del flusso di reddito di un lavoratore che decida di ritirarsi a 57 anni fruendo di una pensione di importo minore, seppure percepita per un numero di anni maggiore, evidenzia una perdita del beneficio pensionistico complessivo consistente rispetto al caso di permanenza al lavoro per altri cinque anni.

Si è, inoltre, valutato l'impatto sul tasso di copertura (il rapporto tra la prima rata di pensione e l'ultima retribuzione) dell'applicazione delle regole del sistema contributivo invece di quello garantito dalla normativa attuale (sistema retributivo). Nel caso di un lavoratore dipendente che ha iniziato a lavorare nel 1974, a 22 anni d'età, con un salario d'ingresso lordo pari a 18.000 euro annui - e che potrebbe quindi pensionarsi nel 2009, al compimento dei 57 anni di età, secondo la normativa attuale - il tasso di copertura scenderebbe dal 74% al 58% nell'ipotesi di un profilo salariale nel corso dell'intera carriera lavorativa dell'1% e dal 71% al 51% assumendo una dinamica del 2% dei salari.

La delega in materia pensionistica contiene anche la revisione della disciplina fiscale dei fondi pensione e la modifica delle regole per il conferimento dei flussi futuri del trattamento di fine rapporto (TFR) ai fondi medesimi. La scelta tra le due forme alternative di investimento (TFR e previdenza complementare) dipende dalla propensione al rischio, dalla preferenza tra erogazione in forma di capitale o di rendita, dai meccanismi che regolano la concessione di anticipazioni sulle somme versate. A parità di rischio e rendimento, le regole previste per la fase di erogazione dei benefici rendono più conveniente, per il lavoratore, il conferimento del TFR alle imprese, piuttosto che ai fondi pensione. Lo sviluppo della previdenza integrativa - affidato dalla delega principalmente all'investimento obbligatorio del TFR nei fondi pensione, alterando la natura, fino ad ora volontaria, dell'adesione agli schemi pensionistici privati a capitalizzazione - potrebbe essere perseguito rendendo più neutrale la normativa fiscale rispetto alle scelte di investimento dei lavoratori e agendo sulle misure volte ad allentare i vincoli di liquidità.

Con riferimento ai provvedimenti che riguardano le imprese, questa nota è dedicata in primo luogo ad un'analisi delle modifiche apportate, nel corso dell'iter parlamentare, al decreto legislativo di attuazione della legge delega in materia di imposta sui redditi societari (IRES). La revisione della norma sulla capitalizzazione sottile comporta un ridimensionamento degli effetti di aumento del gettito di competenza per il 2004 pari a 200 milioni di euro; le società di capitali interessate da questa misura rappresentano appena l'1% del campione (il 5% secondo la versione precedente).

In secondo luogo, l'ISAE ha rivisto le stime sugli effetti degli incentivi all'innovazione, per tenere conto delle modifiche apportate dalla legge di conversione del decreto in materia di detassazione degli investimenti in ricerca e sviluppo. La perdita di gettito si riduce a 250 milioni (350 milioni nella formulazione originale). I maggiori beneficiari del provvedimento sono le imprese tra 250 e 500 addetti e quelle appartenenti ai settori della meccanica e dei mezzi di trasporto.

Nel disegno di legge delega di riforma del sistema previdenziale, approvato dal Consiglio dei Ministri il 21/12/2001 e dalla Camera dei deputati il 27/12/2003, emendato da ultimo nel mese di ottobre 2003 e attualmente in discussione al Senato, sono contenute misure - rilevanti sia per l'impatto sulle condizioni di lungo periodo della finanza pubblica, sia per gli effetti distributivi - finalizzate ad innalzare l'età media del ritiro. Per una prima fase (2004-2007) viene rafforzato lo schema di incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa - già introdotto dalla legge Finanziaria per il 2001. Una volta raggiunti i requisiti stabiliti per il pensionamento di anzianità, si potrà rinviare l'uscita, optando per l'esenzione dal pagamento dei contributi e percependoli anticipatamente sotto forma di salario diretto piuttosto che come salario differito. L'effetto dell'incentivo sulle scelte tra lavoro e pensione dipende fortemente dal tasso di sconto individuale e dalla dinamica retributiva degli ultimi anni di lavoro. Più è elevato il tasso di preferenza intertemporale, ad esempio perché il futuro è ritenuto particolarmente incerto, e più è contenuta la carriera retributiva nell'ultima fase di attività lavorativa, maggiore è la convenienza ad aderire allo schema¹. Alla fine del quadriennio verrà verificata l'effettiva efficacia dell'incentivo e contemporaneamente verranno modificati i requisiti necessari per il pensionamento, che sarà concesso solo dopo aver maturato almeno quarant'anni di anzianità contributiva². Si eliminerà, quindi, il canale di uscita che prevede un requisito contributivo più basso - combinato tuttavia ad un vincolo di età anagrafica minima (57 anni di età più 35 anni di anzianità contributiva) - a eccezione del caso di opzione per la liquidazione della

prestazione calcolata integralmente secondo le regole del sistema contributivo (definite nel decreto legislativo del 30/4/1997 n.180 e successive modificazioni). Chi raggiungerà i requisiti previsti dall'attuale normativa dopo il 1 gennaio 2008 potrà pertanto scegliere fra due alternative: continuare a lavorare fino al raggiungimento del limite massimo di anzianità contributiva (o dell'età per il pensionamento di vecchiaia) per poi ottenere una prestazione di tipo retributivo, o ritirarsi subito percependo, però, una pensione determinata in base all'ammontare dei contributi versati durante l'intera vita lavorativa e all'aspettativa di vita.

Al fine di valutare l'impatto delle nuove regole, abbiamo confrontato, con riferimento a lavoratori dipendenti che hanno iniziato a lavorare nel 1974 a 22 anni d'età, con un salario d'ingresso lordo pari a 18.000 euro annui³, ma con carriere salariali diverse, le prestazioni ottenibili il 1 gennaio del 2009 - data in cui sarebbero raggiunti gli attuali requisiti per il pensionamento d'anzianità - in base alla normativa vigente e a quella introdotta con la delega. Con le nuove regole l'uscita sarà possibile per tali lavoratori nel 2009 solo nell'ipotesi che essi optino per l'applicazione del contributivo, oppure dopo 5 anni con una prestazione retributiva.

La tabella 1 mostra che a 57 anni di età con l'opzione per il contributivo il tasso di copertura rispetto all'ultima retribuzione non è mai superiore al 62% e risulta particolarmente basso per individui con carriere più dinamiche⁴. Rispetto alla normativa vigente, con una dinamica salariale nell'intero arco di vita lavorativa dell'1% e del 2% annuo, si conseguirebbe una pensione inferiore, rispettivamente, del 22 e del 29%, che in quota del salario percepito nella fase immediatamente

1 Per una analisi degli effetti sulle scelte individuali e sul bilancio pubblico del *bonus* contributivo vedi Rapporto trimestrale ISAE, Ottobre 2003.

2 E' previsto che, entro 18 mesi dall'entrata in vigore della legge, il Governo debba emanare uno o più decreti legislativi che definiscano regimi speciali per il pensionamento di lavoratori che svolgono attività usuranti.

3 Nelle simulazioni si assume assenza di inflazione; le grandezze considerate vanno pertanto intese in termini reali. Per il periodo 2003-2005 si incorporano le previsioni ISAE relative al tasso di crescita del PIL; per gli anni successivi si ipotizza un tasso pari all'1,5%.

Tab. 1 **CONFRONTO TRA PRESTAZIONI PENSIONISTICHE CONTRIBUTIVE E RETRIBUTIVE**
(valori annui in euro) (1)

	Tasso di crescita salariale reale annua				
	0,5%	1%	1,5%	2%	4%
Sistema retributivo					
Pensione retributiva a 62 anni con 40 anni di contribuzione	14.307	16.514	19.097	22.300	39.932
Pensione retributiva a 57 anni con 35 anni di contribuzione	12.487	14.214	16.101	18.171	30.086
Tasso di copertura pensione retributiva a 62 anni con 40 anni di contribuzione	83,49	82,55	80,76	80,89	75,35
Tasso di copertura pensione retributiva a 57 anni con 35 anni di contribuzione	74,30	73,98	72,25	71,46	66,96
Sistema contributivo (opzione) (2)					
Pensione contributiva (opzione) a 57 anni con 35 anni di contribuzione	10.384	11.157	12.022	12.988	17.834
Pensione contributiva (opzione) a 58 anni con 36 anni di contribuzione	10.932	11.783	12.737	13.808	19.181
Pensione contributiva (opzione) a 59 anni con 37 di anni contribuzione	11.513	12.448	13.500	14.685	20.668
Pensione contributiva (opzione) a 60 anni con 38 di anni contribuzione	12.134	13.160	14.320	15.576	22.296
Pensione contributiva (opzione) a 61 anni con 39 di anni contribuzione	12.808	13.936	15.206	16.497	23.839
Pensione contributiva (opzione) a 62 anni con 40 di anni contribuzione	13.531	14.769	16.064	17.490	25.569
Tasso di copertura pensione contributiva a 57 anni con 35 anni di contribuzione	61,79	58,07	53,95	51,08	39,69
Tasso di copertura pensione contributiva a 58 anni con 36 anni di contribuzione	64,80	60,84	56,48	53,41	41,25
Tasso di copertura pensione contributiva a 59 anni con 37 anni di contribuzione	67,98	63,76	59,17	56,00	43,03
Tasso di copertura pensione contributiva a 60 anni con 38 anni di contribuzione	71,36	66,86	62,02	58,42	44,93
Tasso di copertura pensione contributiva a 61 anni con 39 anni di contribuzione	75,04	70,23	65,08	60,85	46,49
Tasso di copertura pensione contributiva a 62 anni con 40 anni di contribuzione	78,96	73,83	67,94	63,44	48,25
<i>Differenza percentuale fra pensione retributiva e contributiva a 57 anni con 35 anni di contribuzione</i>	<i>-16,84</i>	<i>-21,51</i>	<i>-25,33</i>	<i>-28,52</i>	<i>-40,72</i>

Fonte: elaborazioni ISAE.

(1) Gli importi sono calcolati al netto dell'imposizione fiscale (valutata in base alla normativa vigente).

(2) La pensione contributiva è calcolata mediante i coefficienti di trasformazione indicati nella legge 335/95.

precedente il pensionamento scenderebbe dal 74% al 58% nel primo caso e dal 71% al 51% nel secondo.

Nella tabella 2 è riportato invece il valore attuale del flusso di reddito ottenibile dai lavoratori tipo sopra individuati, che a 57 anni potranno scegliere, stando al disegno di legge delega, se continuare a lavorare altri cinque anni o ritirarsi immediatamente, con una pensione di importo minore⁵. Con la normativa vigente viene disincenti-

vata la scelta di lavorare per un periodo più lungo. Cinque anni aggiuntivi di lavoro determinano infatti una riduzione del beneficio pensionistico complessivo che risulta tanto più forte quanto minore è la dinamica salariale (nelle ipotesi sopra considerate tale riduzione è pari rispettivamente al 10% e al 5%)⁶. Come noto, infatti, i meccanismi di calcolo retributivi, non incorporando correzioni in funzione della diversa aspettativa di vita al pensionamento, scoraggiano il proseguimento dell'attività lavorativa. Al contrario, con i meccanismi introdotti dalla delega, anticipare il pensionamento comporta una perdita significativa della ricchezza pensionistica (14 e 33% per dinamiche salariali rispettivamente dell'1 e del 2%). Le regole contributive vengono applicate a lavoratori che

4 Per la pensione contributiva, il montante (da trasformare in rendita mediante i coefficienti di trasformazione fissati dalla legge) è determinato come somma di due quote: la prima per gli anni di lavoro successivi il 31/12/1995, basata sulle regole introdotte per il nuovo regime contributivo; la seconda, per i periodi precedenti tale data, determinata come prodotto fra il numero di anni di contribuzione fino al 31/12/1995 e la media delle contribuzioni annue fino a tale data rivalutate allo stesso tasso previsto nel nuovo regime. I versamenti precedenti il 1986 sono ponderati con un fattore di proporzionalità, pari al rapporto fra l'aliquota vigente nell'anno di contribuzione e la media delle aliquote vigenti nei 10 anni precedenti la data di decorrenza del pensionamento (decreto legislativo 30/4/1997 n.180 e le successive modifiche).

5 Nelle simulazioni sono state adottate le seguenti ipotesi: aspettativa di vita di un maschio a 57 anni pari a 23 anni; probabilità di lasciare un coniuge superstite pari al 65% (con una vita attesa di 11 anni); percentuale di reversibilità pari al 60%; tasso di sconto del 2%.

6 Simulazioni condotte con un tasso di sconto più elevato (5%) indicano che anche in questo caso le riduzioni del beneficio pensionistico dovute all'anticipo sarebbero elevate.

Tab. 2 VALORI ATTUALI DEI FLUSSI DI REDDITO NELLE DIVERSE IPOTESI DI PENSIONAMENTO (1)
(tasso di sconto 2%)

	Tasso di crescita salariale reale annua				
	0,5%	1%	1,50%	2%	4%
Valore attuale nel 2009 del flusso di reddito con pensione contributiva a 57 anni (2)	219.382	235.713	253.988	274.397	376.778
Valore attuale nel 2009 del flusso di reddito con pensione retributiva a 57 anni	263.812	300.298	340.165	383.898	635.626
Valore attuale nel 2009 del flusso di reddito (da salari e pensioni) con pensione retributiva a 62 anni	315.210	364.102	422.625	492.127	890.217
<i>di cui salari 2009-2013</i>	<i>81.731</i>	<i>94.606</i>	<i>110.977</i>	<i>128.208</i>	<i>238.557</i>
<i>di cui pensioni 2014-2042</i>	<i>233.479</i>	<i>269.496</i>	<i>311.648</i>	<i>363.919</i>	<i>651.659</i>
Differenza percentuale fra beneficio pensionistico (3) atteso con pensione contributiva a 57 anni e retributiva a 62	6,43	14,33	22,70	32,62	72,96
Differenza percentuale fra beneficio pensionistico (3) atteso con pensione retributiva a 57 e 62 anni	-11,50	-10,26	-8,38	-5,20	2,52
Differenza percentuale fra beneficio pensionistico atteso con pensione retributiva o contributiva a 57 anni	-16,84	-21,51	-25,33	-28,52	-40,72

Fonte: elaborazioni ISAE.

(1) I valori sono attualizzati al 2009, ovvero al momento del raggiungimento dei 57 anni d'età. Le variabili considerate sono al netto dell'imposizione fiscale (valutata in base alla normativa vigente).

(2) La pensione contributiva è calcolata mediante i coefficienti di trasformazione indicati nella legge 335/95.

(3) Il beneficio pensionistico è calcolato come valore attuale al 2009 del flusso di reddito da pensione atteso.

hanno pagato in passato aliquote molto più basse rispetto all'attuale 32,7% e questo influisce in misura significativa sull'entità delle penalizzazioni che si dovrebbero subire per ritirarsi prima di aver raggiunto i quarant'anni di anzianità contributiva. Confrontando la ricchezza pensionistica che si matura a 57 anni secondo l'attuale normativa con quella che si maturerebbe alla stessa età dopo l'entrata in vigore della delega si osservano riduzioni del beneficio pensionistico complessivo che variano da un minimo del 17% ad un massimo del 41% per lavoratori con carriere più dinamiche.

Passando agli interventi che riguardano il secondo pilastro previdenziale, il disegno di legge delega prevede che entro 12 mesi dalla sua entrata in vigore vengano adottate norme intese a sostenere e favorire lo sviluppo di forme pensionistiche complementari attraverso la revisione della disciplina fiscale e la modifica delle regole per il con-

ferimento del trattamento di fine rapporto (TFR) maturando ai fondi pensione. Gli interventi dovrebbero, in particolare, riguardare: la riduzione dell'aliquota di imposizione dei rendimenti finanziari, attualmente pari all'11%, l'ampliamento dei limiti di deducibilità delle somme versate ai fondi pensione (l'entità di tali variazioni verrà definita con i decreti attuativi)⁷ e l'introduzione dell'obbligo di versamento ai fondi pensione dei flussi annui di TFR (i decreti attuativi potranno tuttavia stabilire, in base all'anzianità e a particolari condizioni dei lavoratori, alcune eccezioni a tale obbligo). Il lavoratore potrà scegliere il fondo a cui aderire e potrà conferire il TFR, eventualmente, ad un fondo aperto. Tuttavia, nel caso in cui tale decisione non venga esplicitata, il TFR verrebbe

7 Per un'analisi dettagliata del sistema di imposizione delle forme di risparmio a fini previdenziali in Italia si veda Fornero-Fugazza (2002), "Un mercato troppo segmentato? Uniformità e differenze nel mercato previdenziale italiano", *Working Paper Mefop*, n.4/2002.

versato automaticamente al fondo chiuso di riferimento del lavoratore. Complessivamente si mira a una maggiore parità fra fondi chiusi ed aperti; attualmente esiste infatti, fra di essi, un rapporto gerarchico, dato che un lavoratore dipendente può aderire ad un fondo aperto, e sfruttare gli incentivi fiscali relativi ai versamenti del datore e del TFR, solamente in forma collettiva e quando non è attivo il proprio fondo di categoria.

Il versamento obbligatorio ai fondi pensione dei flussi di TFR è una delle questioni della delega sulle quali si è maggiormente concentrata la discussione. Un primo aspetto rilevante riguarda i costi che tale misura comporterebbe per le imprese, le quali perderebbero una consistente fonte di finanziamento a basso costo⁸. Nella delega si individuano, come forme di compensazione⁹, interventi volti a ridurre il costo del lavoro e l'introduzione di misure per favorire l'accesso al credito, in particolare per le piccole e medie imprese. L'entità delle compensazioni verrà definita con i decreti legislativi di attuazione delle delega.

Dal punto di vista dei lavoratori va altresì notato che fra il TFR accantonato presso le imprese e quello versato ai fondi pensione non esiste un rapporto di sostituibilità perfetta¹⁰. Nel primo caso il capitale erogato può assolvere molteplici funzioni: quella di ammortizzatore sociale (lo si riceve immediatamente nel caso di interruzione, volontaria o involontaria, del rapporto di lavoro), quella di riserva di liquidità per fronteggiare - mediante il riscatto del 70% di quanto accumulato - rischi personali o familiari, quella di copertura previden-

ziale (all'atto del pensionamento il TFR viene versato in un'unica soluzione ed è poi il lavoratore a deciderne la destinazione). Con le riforme pensionistiche attuate in questi anni si è scelto di incentivare l'obiettivo previdenziale e di destinare le risorse ai fondi pensione, caratterizzati da una diversa combinazione di rischio/rendimento rispetto a quanto garantito sulle somme versate presso le imprese. Si è mantenuta comunque la possibilità, anche per le somme accantonate presso i fondi pensione, di richiedere anticipazioni - sia pure in minore misura - e anche il riscatto totale di quanto versato in caso di interruzione del rapporto di lavoro (sia essa involontaria o volontaria).

La scelta degli individui tra le due forme alternative di investimento dipende quindi da:

- la propensione al rischio: sulle somme accantonate presso le imprese è garantito un tasso di rendimento prestabilito (e variabile solo in misura del tasso di inflazione realizzato), mentre quello ottenuto sulle somme versate ai fondi è più incerto¹¹;
- la preferenza tra erogazione in capitale e in rendita: al momento della cessazione del rapporto di lavoro (qualsiasi ne sia il motivo), il TFR viene interamente devoluto dall'impresa al lavoratore sotto forma di capitale e soggetto a tassazione separata e agevolata (ossia al netto dei rendimenti finanziari conseguiti durante la fase di accumulazione). La normativa relativa alla previdenza integrativa fissa regole diverse a seconda della causa di cessazione del rapporto lavorativo. Nel caso di pensionamento può essere versata come capitale una somma pari al massimo al 50% di quanto accumulato presso un fondo pensione (la quota residua è pertanto versata come rendita) e viene, comunque, concesso l'incentivo fiscale solo a chi ritira come capitale una quota non superiore ad 1/3 di quanto accumulato. Nel caso di

⁸ Le imprese devono garantire, sulle somme trattenute come TFR, un tasso di rendimento annuo pari all'1,5%, maggiorato del ¼ del tasso di inflazione.

⁹ Come compensazione al settore industriale, la normativa attuale prevede che le imprese che versano TFR ai fondi pensione possano accantonare in sospensione di imposta il 3% del flusso di TFR versato ai fondi (la sospensione si interromperebbe unicamente se tale somma fosse utilizzata per finalità diverse da investimenti e coperture di perdite).

¹⁰ Riguardo al TFR, la normativa del 1993 ha previsto che le fonti istitutive dei fondi chiusi possano decidere la quota di TFR da versare al fondo pensione qualora il lavoratore vi aderisca, e specificato che i lavoratori assunti per la prima volta con un contratto di lavoro dipendente dopo il 28/4/1993, se aderiscono al fondo pensione, debbano versarvi obbligatoriamente l'intera quota di TFR.

¹¹ La normativa prevede, comunque, la regolamentazione degli investimenti dei fondi pensione al fine di garantire un portafoglio caratterizzato da un livello di rischio non troppo elevato.

- cessazione (volontaria o involontaria) dall'attività lavorativa è previsto, invece, il riscatto totale di quanto versato al fondo. Tuttavia, a differenza di quanto accade per il TFR, in caso di dimissioni non si ha diritto al trattamento fiscale separato, ma il capitale erogato, al netto dei rendimenti finanziari, è soggetto alle meno favorevoli aliquote IRPEF. La tassazione separata e agevolata viene interamente concessa nell'ipotesi di licenziamento;
- i meccanismi che regolano la concessione delle anticipazioni sulle somme versate: anche il fondo pensione – come l'azienda per il TFR – può erogare un riscatto anticipato di quanto accantonato e per le stesse motivazioni. La differenza sostanziale riguarda l'entità dell'anticipo che si può richiedere: fino al 70% di quanto accumulato presso le imprese; inferiore – ossia pari ad una somma non superiore al 50% del montante – con il fondo pensione. Permangono le stesse differenze di imposizione relative ai limiti di 1/3 e 1/2 descritte con riferimento al caso di riscatto per pensionamento¹².

A parità di rischio e di rendimento, quindi, le regole previste per la fase di erogazione dei benefici rendono per il lavoratore più conveniente il conferimento del TFR alle imprese piuttosto che ai fondi pensione. In particolare, su tale convenienza influisce la differenza nella misura delle somme ottenibili sotto forma di capitale – intera nel primo caso, pari al massimo al 50% nel secondo – e, come descritto in precedenza – il diverso trattamento fiscale sulle erogazioni *lump sum*¹³.

Probabilmente, anche il minor grado di liquidità delle somme versate ai fondi pensione riduce

la propensione ad aderirvi. Una conferma in questo senso viene dalle scelte dei lavoratori più giovani, che fino ad ora hanno partecipato in misura relativamente limitata a schemi pensionistici complementari. Essi dovrebbero essere meno avversi al rischio, avere aspettative minori circa la copertura garantita dal primo pilastro e, dunque, manifestare una elevata preferenza per la previdenza integrativa. Tuttavia, questi individui sono anche fortemente soggetti a vincoli di liquidità. Dal momento che, in caso di adesione a un fondo pensione, i neoassunti sono obbligati all'intera devoluzione del TFR, è presumibile che la loro scarsa adesione vada imputata anche al diverso grado di liquidità tra le due forme di investimento.

Lo sviluppo della previdenza integrativa – affidato dal disegno di legge delega principalmente all'investimento obbligatorio del TFR nei fondi pensione, alterando la natura, fino ad ora volontaria, dell'adesione agli schemi pensionistici privati a capitalizzazione – potrebbe essere perseguito agendo ulteriormente sulle disparità di trattamento fiscale descritte in precedenza e attraverso misure volte ad allentare i vincoli di liquidità dei lavoratori.

Con riferimento alla fiscalità d'impresa, dal 1° gennaio scorso sono in vigore le disposizioni della riforma dell'imposta sui redditi societari (IRES), a cui si aggiungono gli interventi previsti dal decreto legge 269/03, convertito in legge 326/03, in materia di detassazione degli investimenti in ricerca e sviluppo e di concordato preventivo. Questa nota è dedicata ad un'analisi delle modifiche apportate nel corso dell'*iter* parlamentare al decreto legislativo (n. 344 del 12 dicembre 2003) di attuazione dell'art.4 della legge delega per la riforma del sistema fiscale statale (n.80/03), e ad una revisione delle stime ISAE sugli effetti degli incentivi all'innovazione in base alla versione de-

¹² Si osservi tuttavia che la possibilità di concedere maggiori anticipazioni sulle somme versate ai fondi pensione incrementerebbe, con ogni probabilità, il livello dei costi amministrativi del settore della previdenza e ridurrebbe pertanto l'eventuale divario fra il rendimento conseguito presso il fondo pensione e quello garantito presso le imprese.

¹³ Su tali aspetti si veda Forni L., 2003, "Alcune considerazioni sui provvedimenti recenti e sul dibattito in corso in tema di previdenza complementare", *Argomenti di Discussione CERP*, n. 3/03 e ISAE Bollettino dicembre 1999.

finitivamente approvata del Provvedimento. Si rinvia, invece, al rapporto di Ottobre 2003 per un'analisi dell'impianto della nuova IRES e degli effetti di alcuni degli interventi in essa contenuti sulle imprese e sul bilancio pubblico.

Il testo definitivo dell'IRES rivede in modo sostanziale il meccanismo di applicazione della *thin capitalization*, moderandone l'impatto sui contribuenti. Detta misura prevede l'indeducibilità degli interessi passivi dovuti dall'impresa sui finanziamenti erogati o garantiti da un socio qualificato o da sue parti correlate per la parte eccedente il multiplo di quattro del patrimonio netto attribuibile al socio medesimo¹⁴. Nel corso della discussione parlamentare, si è aggiunta una ulteriore condizione ai fini dell'applicazione della norma di contrasto alla capitalizzazione sottile: la norma non si applica se il totale dei finanziamenti da parte dei soci qualificati non eccede di quattro volte il valore del patrimonio netto di pertinenza degli stessi soci. Si rende anche più graduale l'introduzione della misura portando detta soglia per l'indeducibilità degli interessi passivi da quattro a cinque volte per il primo anno di applicazione. La verifica del rapporto tra indebitamento e mezzi propri non è più richiesta su base giornaliera: i finanziamenti si computano secondo la loro consistenza media, che viene determinata sommando il relativo ammontare complessivo esistente al termine di ogni giornata del periodo d'imposta e dividendo tale somma per il numero di giorni del periodo stesso. Inoltre, non concorrono alla determinazione della consistenza dei debiti i finanziamenti infruttiferi erogati o garantiti dai soci qualificati o da loro parti correlate, a condizione che la remunerazione media dei finanziamenti non sia superiore al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di un punto percentuale. Infine, la quota di

capitale minimo fissata per classificare il socio come qualificato viene elevata dal 10 al 25%. Sono, invece, assoggettate alla normativa di contrasto alla capitalizzazione sottile le società che esercitano in via esclusiva o prevalente l'attività di assunzione di partecipazioni, il cui volume di ricavi sia inferiore alle soglie fissate per gli studi di settore.

L'art. 1 della legge di conversione n. 326 restringe i benefici fiscali a favore delle imprese che effettuano investimenti in innovazione alle spese sostenute per ricerca e sviluppo, iscrivibili tra le immobilizzazioni immateriali, escludendo dal provvedimento gli investimenti in tecnologia digitale come previsto dal decreto n. 269. Sono, invece, agevolabili le spese sostenute dalle piccole e medie imprese che nell'ambito di distretti industriali o filiere produttive si aggregano in numero non inferiore a dieci, utilizzando nuove strutture consortili o altri strumenti contrattuali per realizzare sinergie nelle innovazioni informatiche. La norma precisa che l'applicazione dell'incentivo è subordinata alla preventiva approvazione da parte della Commissione europea (ai sensi dell'art. 88, paragrafo 3, del Trattato istitutivo della Comunità europea). Si ricorda, inoltre, che la misura della detassazione, rimasta invariata, è pari al 10% delle spese sostenute. A tale importo si aggiunge il 30% dell'eccedenza rispetto alla media degli stessi costi sostenuti nei tre periodi d'imposta precedenti. L'incentivo si applica alle spese sostenute nel periodo d'imposta 2004 ed è sottoposto al limite del 20% della media dei redditi relativi ai tre esercizi precedenti, con esclusione degli esercizi in perdita.

Le elaborazioni sono state effettuate utilizzando il modello di microsimulazione MATIS¹⁵, che consente di riprodurre la base imponibile delle imposte societarie e le imposte dovute secondo la

¹⁴ Si veda il rapporto di Ottobre 2003 per una descrizione dettagliata.

legislazione vigente. Per una descrizione dettagliata del campione e del modello si rinvia al Rapporto Trimestrale ISAE dell'ottobre 2001 (Appendice al capitolo 4). Ricordiamo che si tratta di un campione rappresentativo, costruito con riferimento al censimento intermedio delle imprese ISTAT del 1996 per le sole società di capitali, e che pertanto consente di riportare all'universo i risultati degli esercizi effettuati.

In base alle stime ISAE, le società di capitali interessate dall'applicazione della norma di contrasto della capitalizzazione sottile scendono a circa l'1% del campione (5% in base alla formulazione originaria del decreto delegato) e il conseguente recupero di gettito complessivo di competenza si riduce di circa 200 milioni di euro (160 milioni secondo la Relazione tecnica del 4 dicembre 2003) nel periodo d'imposta 2004.

Con riferimento alla Tecno-Tremonti, la perdita di gettito stimata dall'ISAE si riduce a circa 250 milioni di euro (350 milioni di euro in base alla formulazione originaria della norma). Si precisa che queste stime non tengono conto della deducibilità, prevista dalla norma, delle spese sostenute per la partecipazione espositiva di prodotti in fiere all'estero (escluse le spese per sponsorizzazioni), gli stage aziendali destinati a studenti di corsi d'istruzione secondaria o universitaria, e la quotazione in un mercato regolamentato. Le nostre valutazioni, inoltre, incorporano l'ipotesi che circa il 30% delle spese in tecnologia informatica effettuate dalle piccole e medie imprese possano beneficiare della detassazione sulla base dei requisiti previsti dalla norma. Sotto il profilo distributivo, i maggiori beneficiari del

provvedimento sono le imprese tra i 250 e i 500 addetti, e quelle appartenenti ai settori della meccanica e dei mezzi di trasporto.

Tab.3 EFFETTI DELLA "TECNO-TREMONTI" PER L'ANNO DI IMPOSTA 2004

Effetto di gettito		-250
	Composizione campione (%)	Variazione del prelievo (%)
Totale imprese	100	-0,36
Ripartizione geografica		
Nord-Ovest	37,28	-0,32
Nord-Est	21,47	-0,38
Centro	23,83	-0,52
Sud e Isole	17,43	-0,39
Classe dimensionale		
1-2	45,14	-0,39
3-9	29,76	-0,35
10-49	19,49	-0,54
50-249	3,26	-0,32
250-499	0,15	-1,51
>500	2,22	-0,01
Settore produttivo		
Attività manifatturiera		
<i>Alimentari, bevande, tabacco</i>	1,89	-0,19
<i>Tessile e abbigliamento</i>	3,27	-0,39
<i>Pelletteria</i>	1,08	-0,43
<i>Legno</i>	6,90	-0,25
<i>Carta e stampa</i>	2,25	-0,19
<i>Chimica</i>	1,07	-0,18
<i>Gomma</i>	1,33	-0,38
<i>Minerali non metalliferi</i>	1,61	-0,50
<i>Siderurgia</i>	4,00	-0,22
<i>Meccanica</i>	3,35	-0,93
<i>Macchine elettriche</i>	2,53	-0,27
<i>Mezzi di trasporto</i>	0,73	-1,35
<i>Altre</i>	1,91	-1,35
Energia, gas e acqua	0,24	0,00
Costruzioni	13,74	-0,29
Commercio	26,66	-0,41
Alberghi e ristoranti	3,87	-0,19
Trasporti e comunicazioni	3,53	-0,21
Intermediazione finanziaria	2,31	-0,15
Attività immobiliari e diverse		
<i>Attività immobiliari</i>	11,58	0,00
<i>Informatica</i>	3,27	-0,53
<i>Attività professionali</i>	7,91	-0,41
Servizi pubblici e sociali		
<i>Smaltimento rifiuti</i>	0,46	-0,18

Fonte: elaborazioni ISAE su dati CERVED e Rilevazione ISTAT sull'innovazione nelle imprese, anno 2000

15 Modello per l'Analisi della Tassazione e degli Incentivi sulle Società. Cfr. Bontempi E., S. Giannini, M.C. Guerra e A. Tiraferri (2001), "Incentivi agli investimenti e tassazione del reddito di impresa: una valutazione delle recenti innovazioni normative", mimeo, Università di Bologna e CAPP. Il modello MATIS è stato messo a disposizione dell'Università di Bologna nell'ambito di una specifica convenzione.