



Dipartimento di Impresa e
Management

Cattedra Scienza delle Finanze

ADEGUATEZZA E SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA PENSIONISTICO ITALIANO

Prof. Mauro Milillo

RELATORE

Lorenzo Formaggi 229701

CANDIDATO

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

Introduzione	4
--------------------	---

Capitolo 1

Il sistema pensionistico italiano e le principali riforme

Paragrafo 1.1 – Come funziona il sistema pensionistico italiano	6
Paragrafo 1.2 – Storia del sistema pensionistico italiano fino agli anni '90	7
Paragrafo 1.2.1 – Le baby pensioni	8
Paragrafo 1.3 – La riforma Amato	9
Paragrafo 1.4 – La riforma Dini	11
Paragrafo 1.4.1 – La riforma Prodi	13
Paragrafo 1.5 – La riforma Maroni	14
Paragrafo 1.5.1 – ‘Protocollo Welfare’	15
Paragrafo 1.6 – La riforma Fornero	16
Paragrafo 1.7 – Quota 100	19

Capitolo 2

Andamento demografico e il relativo impatto sul sistema economico

Paragrafo 2.1 - Tendenze demografiche in Italia	22
Paragrafo 2.1.2 - Rapporto MEF 2020, Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario	24
Paragrafo 2.2 – Riflessi degli andamenti demografici su produzione e occupazione	26
Paragrafo 2.2.1 - Analisi di Börsch-Supan, Dixon e Zaidi	26
Paragrafo 2.3 - Pandemia di Covid-19: impatto sulla spesa per il Welfare e sugli andamenti demografici futuri	29
Paragrafo 2.3.1 - Impatto sulla spesa per il Welfare	29

Paragrafo 2.3.2 - Impatto demografico	32
Paragrafo 2.3.3 - Effetti sulla spesa pensionistica	33

Capitolo 3

Incidenza della spesa pensionistica sul PIL e confronto con altri Paesi del mondo

Paragrafo 3.1 - L'Italia ha una spesa pensionistica superiore agli altri Paesi?...	35
Paragrafo 3.2 – Rapporto Mercer 2020, analisi di sostenibilità ed adeguatezza dei sistemi pensionistici	40
Paragrafo 3.2.1 – Indice di Adeguatezza	41
Paragrafo 3.2.2 – Indice di Sostenibilità	42
Paragrafo 3.2.3 – Indice di integrità	43
Paragrafo 3.2.4 – Global Pension Index	44
Paragrafo 3.3 – Confronto del Global Pension Index italiano con quello di altri Paesi	45
Paragrafo 3.3.1 – Analisi Global Pension Index: Italia	46
Paragrafo 3.3.2 – Analisi Global Pension Index: Danimarca	47
Paragrafo 3.3.3 – Analisi Global Pension Index: Paesi Bassi	48
Paragrafo 3.3.4 – Analisi Global Pension Index: Australia	49
Paragrafo 3.4 – Alcune proposte per migliorare la sostenibilità del sistema pensionistico italiano	51
Paragrafo 3.4.1 – Modifiche alla classificazione statistica delle pensioni.	51
Paragrafo 3.4.2 – Interventi in ambiti sociodemografici	52
Paragrafo 3.4.3 – Interventi in materia di occupazione	53
Conclusioni	56
Bibliografia	58

Introduzione

Nel seguente elaborato si analizzerà la sostenibilità del sistema pensionistico italiano, partendo dalle riforme che sono state implementate storicamente fino ad arrivare ai nuovi scenari aperti dalla Pandemia di Covid – 19, infine verrà fatta un'analisi sulla 'qualità' del sistema pensionistico italiano in relazione a quello di altri Paesi.

Nel primo capitolo viene brevemente spiegato come funziona il sistema pensionistico, successivamente si apre la narrazione storica relativa alle riforme che lo hanno modificato, in particolare si inizia dalla creazione della 'Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai' nel lontano 1898 fino ad arrivare alle riforme degli anni '90 e dei giorni nostri, in ordine si comincia dalla Riforma Amato che ha portato sostanziali modifiche in quello che era il sistema pensionistico di all'ora, fino ad arrivare a 'Quota 100'.

Tutte le riforme attuate negli anni, eccezion fatta per 'Quota 100', seguivano la linea comune di aumentare l'età minima pensionabile per far fronte ad un invecchiamento demografico sempre maggiore e la necessità di incassare più contributi per evitare che il sistema diventasse insostenibile.

Nel secondo capitolo verrà fatto un focus su come l'andamento demografico influisca sul sistema pensionistico, supportando con dati empirici il trend negativo che si sta sviluppando negli ultimi anni, ovvero una quantità di nascite sempre inferiori seguite da una speranza di vita sempre maggiore; inoltre si analizzeranno i risvolti che questo trend demografico ha su produzione e occupazione riportando anche degli studi di Börsch-Supan, Dixon e Zaidi, i quali si sono occupati di analizzare gli effetti (negativi) che l'invecchiamento demografico ha sui sistemi economici.

Alla fine del capitolo, data la situazione che tutti stiamo vivendo da più di un anno, è presente un'analisi sugli effetti che la Pandemia ha avuto ed avrà sia a livello demografico che di spesa per il welfare italiana.

L'ultimo capitolo di questo elaborato è incentrato sull'analisi di quella che è la spesa pensionistica in Italia, in particolare verrà confrontata con quella di altri Paesi OCSE e non solo.

Più nello specifico sarà analizzato il Rapport Mercer, che è un report annuale stilato dal Mercer CFA Institute, il quale analizza i sistemi pensionistici di 39 Paesi differenti, confrontandoli da un punto di vista di adeguatezza, sostenibilità ed integrità.

Si vedrà come in questa classifica l'Italia stia nell'ultima posizione per quanto riguarda la sostenibilità, confermando come in futuro saranno necessarie ulteriori riforme strutturali per evitare di arrivare ad un tracollo del sistema pensionistico, in particolare per questo indicatore si trova dietro a Paesi che hanno delle situazioni economiche nettamente peggiori.

Inoltre, verranno analizzati brevemente i sistemi pensionistici di alcuni Paesi che storicamente sono considerati delle eccellenze in questo ambito, come ad esempio i Paesi Bassi e la Danimarca, si vedranno quali sono le loro caratteristiche e soprattutto i punti di forza e quelli (pochi) di debolezza.

Infine, nell'ultima parte del capitolo sono riportate alcune proposte elaborate dal Centro studi e ricerche Itinerari Previdenziali, suddivise in vari campi d'azione, con il fine di migliorare la sostenibilità e l'adeguatezza del sistema pensionistico italiano; per citarne alcuni vengono proposti interventi atti a modificare le mansioni e i compiti dei lavoratori più anziani in maniera tale da mantenere il loro lavoro efficiente, oppure si propongono dei sistemi che incentivino la ricerca di un'occupazione per favorire l'ingresso di giovani lavoratori, così da alimentare il ricambio generazionale necessario per avere un sistema economico attivo, ma soprattutto un sistema pensionistico sostenibile.

Capitolo 1 - Il sistema pensionistico italiano e le principali riforme

Nel corso degli anni, sono state apportate numerose modifiche legislative al sistema pensionistico essenzialmente per due motivi: il costante invecchiamento della popolazione e una crescita economica sempre minore che ha ridotto le entrate contributive. Questa combinazione di elementi ha fatto sì che con il passare del tempo, lo Stato si sia trovato ad erogare un numero sempre maggiore di pensioni, portando quindi a una costante crescita della spesa pubblica; per tale motivo le riforme attuate negli anni, avevano il fine di migliorare la sostenibilità del sistema previdenziale e ridurre il peso di quest'ultimo sul bilancio nazionale.

Prima di entrare nello specifico delle riforme avvenute negli anni, è opportuno fornire un quadro d'insieme delle caratteristiche e finalità generali del sistema previdenziale.

1.1 Come funziona il sistema pensionistico

“Il sistema pensionistico è un’istituzione il cui obiettivo primario consiste nell’offrire un reddito stabile e sicuro alla popolazione anziana”. (fonte: Enciclopedia Treccani)

Vi sono due grandi modelli per quanto riguarda i sistemi pensionistici: a ripartizione e capitalizzazione.

Il primo sistema fa normalmente riferimento ad un modello pubblico, in cui le pensioni erogate vengono finanziate dai contributi versati dai lavoratori attivi; si instaura quindi, il cosiddetto patto intergenerazionale, poiché i lavoratori attivi mediante i contributi versati, finanziano l'erogazione delle attuali pensioni. Come vedremo in seguito, a causa dell'invecchiamento della popolazione e di squilibri nei sistemi di erogazione delle pensioni, questo sistema è andato a gravare sempre di più sui lavoratori attivi.

Nel sistema a capitalizzazione invece, le risorse finanziarie vengono reperite dall'investimento sui mercati finanziari dei contributi versati, quindi il valore della pensione sarà pari ai contributi più il rendimento ottenuto dall'investimento. A differenza dell'altro sistema qui vi è un'ottica più individualista riguardo il reperimento dei fondi per la pensione.

Ambedue i sistemi possono essere ulteriormente suddivisi in base al modo in cui la pensione viene calcolata, perciò abbiamo un sistema a contribuzione definita, in cui i lavoratori pagano un ammontare di contributi definiti ma il valore della pensione è ancora

indefinito durante il periodo lavorativo, e poi vi è il sistema a prestazione definita, nel quale invece i benefici che spettano al soggetto sono noti dal momento in cui accede al piano pensionistico.

Quest'ultimo sistema può essere ulteriormente diviso in base al modo in cui viene calcolata la pensione, vi è un metodo retributivo, in cui la pensione è calcolata in base al valore della retribuzione degli ultimi anni di lavoro moltiplicata per un coefficiente di trasformazione; l'altro metodo è quello contributivo, in cui il valore della rendita pensionistica dipende dagli anni di contributi versati e dall'età anagrafica in cui si abbandona la vita lavorativa.

Il sistema pensionistico, data la sua complessità ed importanza, è esposto a non pochi rischi; ad esempio ci può essere un rischio collegato alla differenza tra i contributi versati e la pensione percepita, oppure il rischio legato ad un aumento dell'inflazione che eroderebbe in termini reali ciò che si è accumulato durante la vita, fino ad arrivare ad una costante della maggior parte dei sistemi pensionistici, ovvero il sempre maggiore squilibrio tra popolazione attiva e pensionati, con il conseguente rischio di non riuscire a finanziare in maniera adeguata la spesa previdenziale.

Esaminate le caratteristiche generali dei sistemi pensionistici, adesso si affronteranno le principali riforme legislative che negli anni hanno modificato il quadro pensionistico italiano.

1.2 Storia del sistema pensionistico fino agli anni '90

In Italia si è cominciato a parlare di pensioni ormai quasi due secoli fa, quando nel 1865 nell'allora Regno d'Italia vennero introdotte le pensioni ai militari e dipendenti pubblici; qualche anno dopo, nel 1898 venne creata la "Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai".

Inizialmente vi era un sistema pensionistico basato sulla capitalizzazione, ovvero i contributi versati da ciascuna persona durante la sua vita lavorativa, venivano utilizzati dall'INPS per l'acquisto di strumenti finanziari, e nel momento del pensionamento, il valore della pensione era equivalente ai contributi versati più il rendimento ottenuto dal loro investimento nel mercato finanziario. Tale sistema restò in vigore fino al secondo dopoguerra, infatti con la Legge n. 218 del 1952, si passò dal sistema a capitalizzazione a quello a ripartizione, in particolare la contribuzione base, che fu ridotta sempre di più,

era in parte calcolata ancora secondo il modello della capitalizzazione, mentre la pensione era calcolata mediante il sistema a ripartizione.

Con il passaggio al sistema a ripartizione, denominato poi a ripartizione contributiva, si avvia il patto intergenerazionale tra i lavoratori ancora impegnati nella loro attività e quelli che sono andati in pensione, infatti con questo modello vengono raccolti i contributi dei lavoratori attivi e con questi si finanziano le pensioni di coloro che hanno terminato la loro vita lavorativa.

Con la legge 218 del 1952 fu introdotto il regime del trattamento minimo, ovvero venivano fissati importi differenziati per età e tipo di pensione percepita (vecchiaia o anzianità¹) dal soggetto in questione, e se questo avesse percepito una rendita inferiore all'importo minimo, la pensione si sarebbe dovuta adeguare fino a raggiungimento del minimo di legge.

Negli anni successivi, in particolare con la legge 153 del 1969 (Riforma Brodolini), venne abolita la piccola parte di capitalizzazione che era rimasta per il calcolo della pensione, da quel momento quindi, questa si calcolava mediante la retribuzione percepita negli ultimi anni lavorativi; inoltre fu introdotta la pensione sociale per le persone con più di 65 anni che non percepivano alcun reddito.

Questo cambio di sistema per il calcolo delle pensioni fu indispensabile poiché l'elevata inflazione che si era generata ai tempi, aveva praticamente azzerato i contributi che i lavoratori avevano versato fino a quel momento, infatti con questo cambio ci furono dei contributi aggiornati all'andamento economico del tempo, che rispecchiavano il valore reale della moneta.

1.2.1 Le baby pensioni

Un altro avvenimento che vale la pena citare, poiché ancora oggi influisce (anche se non in maniera preponderante) sulla spesa previdenziale italiana, è il famoso caso delle *baby pensioni*. Queste ultime vennero introdotte nel 1973 con una misura adottata dall'allora Governo democristiano guidato da Mariano Rumor, grazie a tale misura circa 400.000 dipendenti pubblici andarono in pensione giovanissimi, infatti era richiesto un periodo di versamento dei contributi molto breve, in particolare di quattordici anni, sei mesi e un

¹ “La **pensione di vecchiaia** è una prestazione vitalizia di natura economica e previdenziale, erogata all'iscritto che ha raggiunto il limite massimo d'età congiuntamente a una determinata anzianità contributiva.” (fonte: INPS)

“La **pensione di anzianità** è corrisposta dagli enti pubblici al raggiungimento del requisito di anzianità contributiva e sotto i requisiti di legge vigenti al momento in cui maturano i diritti.” (fonte: Wikipedia.it)

giorno per le donne con figli, e per gli uomini diciannove anni, sei mesi e un giorno; perciò sono tutt'ora vive persone che percepiscono la pensione da più di quaranta anni, avendo praticamente trascorso più tempo in pensione che a lavoro. Si stima che lo Stato abbia sostenuto dal 1973 una spesa di circa 7,5 miliardi di euro annui per pagare le baby pensioni, in particolare l'ufficio studi Confartigianato ha elaborato alcuni dati INPS del 2010, stilando un quadro completo delle spese e delle mancate entrate dello Stato a seguito di questa riforma; nello specifico ci sono stati 148,7 miliardi in più di spesa previdenziale, 14,8 miliardi in meno di entrate contributive (poiché le persone andando molto prima in pensione hanno versato meno contributi rispetto al normale) e complessivamente c'è stato un impatto di 163,5 miliardi di euro sul disavanzo pubblico (i dati sono presi da un articolo de "Il sole 24 ore" del 24 Ottobre 2018).

Con l'introduzione di questa riforma si è inevitabilmente gravato ancora di più sulle generazioni future, andando ad inficiare in maniera negativa su quel patto intergenerazionale di cui si parlava prima, poiché sui lavoratori di adesso grava sia il peso del finanziamento delle pensioni attuali, che il pagamento delle inefficienze che ci sono stati nei decenni precedenti; a tal proposito ritengo molto significative le parole dette dal professor Alessandro Rosina all'interno dell'articolo precedentemente citato de "Il sole 24 ore", lui dice: "Le baby pensioni sono forse l'esempio più eclatante di un Paese che, dopo l'intensa crescita e mobilità sociale nei trent'anni gloriosi del dopoguerra, ha perso la propria visione di un futuro solido e condiviso da costruire [...], scaricando i costi sulle nuove generazioni."

Questa legge è rimasta in vigore circa vent'anni, fino a che non è stata abolita con la Riforma Amato del 1992, anche se l'effettiva eliminazione dell'accesso alle baby pensioni avverrà solo nel 1997 all'interno della Riforma Prodi, la quale verrà trattata in seguito.

1.3 La Riforma Amato

Come detto in precedenza, fino al 1992 il sistema pensionistico italiano era basato su un calcolo di tipo retributivo per quanto riguardava il calcolo della pensione, in particolare per la pensione di anzianità era necessario aver maturato minimo 35 anni di contributi, mentre per la pensione di vecchiaia bisognava aver raggiunto i 60 anni di età ed aver maturato 15 anni di contribuzione; il calcolo della pensione avveniva in base allo stipendio percepito negli ultimi cinque anni di lavoro.

Il Governo e le varie compagini sociali avevano ormai capito che il sistema previdenziale così come era strutturato, stava diventando sempre più insostenibile per le casse pubbliche, questa insostenibilità derivava da due fattori tra essi collegati: il primo era l'invecchiamento sempre maggiore della popolazione legato ad un'aspettativa di vita in continuo aumento, ed il secondo motivo risiedeva nei meccanismi ormai inadatti di calcolo ed erogazione delle pensioni. In pratica il numero di lavoratori attivi che versava i contributi allo Stato stava diventando man mano insufficiente per sostenere il finanziamento di tutte le pensioni; inoltre 'vi era la necessità di armonizzare il sistema previdenziale italiano sia nei confronti di quello Europeo che di quello interno, per far venir meno le differenze tra dipendenti pubblici, privati e lavoratori autonomi.' (fonte: borsaitaliana.it). Questo sempre maggiore peso del sistema pensionistico all'interno della spesa pubblica, lo si evince dal fatto che nel 1974 l'incidenza della spesa previdenziale sul PIL era dell'8,2%, mentre nell'anno della riforma era arrivata fino al 13,8% (fonte Istat, 'Pensioni e pensionati, Analisi 2013'), quindi c'era stato un aumento di cinque punti percentuali in poco meno di venti anni, una crescita divenuta ormai insostenibile.

La prima legge in ordine cronologico che ha avviato questo cambiamento è la **Riforma Amato**, decreto legislativo n. 503/1992, la quale faceva leva su tre elementi principali: retribuzione media, età pensionabile e requisiti di contribuzione minimi.

Per quanto concerne l'età pensionabile, nelle pensioni di vecchiaia è stata portata a 60 anni per le donne e 65 per gli uomini (precedentemente era di 55 e 60 anni), inoltre sempre per le pensioni di vecchiaia il periodo contributivo (requisito di contribuzione minimo) da quindici passò a venti anni, mentre per le pensioni di anzianità il periodo contributivo rimase sempre di 35 anni. Infine, per quanto riguarda il calcolo della pensione dei lavoratori vi è stato un importante cambiamento, infatti con questa riforma la pensione veniva calcolata mediante i redditi degli ultimi dieci anni di lavoro (salvo aver maturato almeno quindici anni di contributi) e per chi sarebbe entrato nel mondo del lavoro dal 1° Gennaio 1996, sull'intera vita lavorativa.

L'importo della pensione veniva calcolato moltiplicando la retribuzione pensionabile, che è una media delle retribuzioni imponibili in cui il lavoratore ha contribuito durante la vita lavorativa, con un tasso di rendimento pari al 2% per ogni anno di contribuzione, tale tasso era compreso in un *range* del 40% per chi avesse versato 20 anni di contributi fino ad arrivare al limite dell'80% per i lavoratori con 40 anni di contributi.

La Riforma Amato è intervenuta anche su altri aspetti che è opportuno citare, ad esempio venne ridotta l'età in cui si poteva andare in pensione per quei lavoratori che effettuavano

mansioni usuranti, avviando così una parziale attenuazione della disparità di trattamento tra le varie classi di lavoratori; inoltre furono modificati i parametri dell'integrazione al minimo poiché da quel momento veniva collegata anche al reddito del coniuge. L'anno seguente sempre Amato, mediante il decreto legislativo n.124/1993 introdusse il sistema previdenziale complementare, ovvero ci fu la nascita dei fondi pensionistici individuali e collettivi nei quali i lavoratori potevano accedere volontariamente, il primo è un tipo di fondo in cui "l'adesione individuale si ha nel caso in cui non sia richiesto alcuno specifico requisito per poter aderire al fondo", mentre "l'adesione collettiva si ha se nell'accordo comune che costituisce una forma di previdenza complementare [...] si opta per l'adesione a un fondo aperto già esistente per la costituzione di una rendita pensionistica" (fonte: 'Istituzioni e mercati finanziari', Pearson, IX edizione, cap.10).

La Riforma Amato aveva avviato una modificazione del sistema previdenziale verso un'ottica di maggiore sostenibilità, però ancora non era sufficiente a diminuire il peso della previdenza sulle casse statali, visto che il perdurare dell'invecchiamento della popolazione portava a un sempre maggiore squilibrio tra lavoratori attivi e pensionati, con una conseguente differenza tra contributi versati e prestazioni erogate; quindi nel 1995 fu necessaria una nuova riforma, con la legge n. 335/1995 venne introdotta la **Riforma Dini**.

1.4 La Riforma Dini

Tale riforma entrò effettivamente in vigore nel 1996, apportando un cambiamento radicale al sistema previdenziale, infatti si passò da un sistema di tipo retributivo a uno contributivo; si ricorda che nel primo tipo lo Stato vuole assicurare al pensionato uno stile di vita quanto più simile a quello che aveva durante la vita lavorativa, infatti la pensione è calcolata in percentuale alla retribuzione degli ultimi anni di lavoro (dieci anni nella riforma Amato), mentre con questo nuovo sistema la pensione è calcolata mediante i contributi versati durante il periodo dell'attività lavorativa. Ovviamente questo cambiamento non fu immediato, ma mitigato negli anni, in particolare entrarono direttamente a far parte del nuovo sistema tutti i lavoratori dal '96 in poi, mentre per chi nel 1995 avesse maturato almeno 18 anni di contributi il sistema rimaneva tutto retributivo; infine venivano inseriti in un sistema misto tutti coloro che avessero versato contributi fino al '95 senza aver però raggiunto i 18 anni di contribuzione, questo sistema quindi, consisteva nel fatto che la pensione per i contributi versati prima del 31 Dicembre

1995 venisse calcolata col sistema retributivo, mentre quella maturata con i contributi versati dal '96 in poi con il sistema contributivo.

Questo passaggio al nuovo modello ha fatto sì che, mentre con la precedente riforma l'ammontare della pensione fosse uguale a circa il 75% dell'ultimo stipendio percepito, con l'adozione del modello misto e contributivo questa percentuale si è molto abbassata, arrivando a un valore del 60% per il primo modello e ad uno ancora più basso (40% circa) per il secondo.

Per quanto riguarda il calcolo dei contributi da versare, avviene moltiplicando la retribuzione annua per un coefficiente che è del 33% per i lavoratori dipendenti, e del 20% per quelli autonomi, inoltre vi è una rivalutazione annuale in base alle stime del PIL a cinque anni. Il valore della pensione erogata è dato da una conversione dei contributi versati, rivalutati in base a dei coefficienti di trasformazione inseriti nella suddetta legge, che sono relativi all'età del lavoratore nel momento in cui termina la vita lavorativa; questi coefficienti variano in base all'età in cui si va pensione, ma tenendo sempre conto di un tasso di attualizzazione dell'1,5%.

Con questa riforma venne inserita una fascia di età pensionabile che andava dai 57 ai 65 anni, e ovviamente più si andava in pensione tardi più il coefficiente era alto, così facendo è diminuito l'accesso alle pensioni di anzianità; restava comunque la possibilità di andare in pensione prima dei 65 anni, ricevendo però un importo minore.

Tab. 1.1 Coefficienti di trasformazione

Età	Coefficiente
57	4,72%
58	4,86%
59	5,006%
60	5,163%
61	5,334%
62	5,514%
63	5,706%
64	5,911%
65	6,136%

Fonte: legge n. 335/1995

La legge in questione modificò ancora il trattamento agevolato verso i lavoratori impiegati nei lavori usuranti, infatti con la Riforma Amato ci fu già una riduzione dell'età pensionabile per questa classe di lavoratori, inoltre passarono a 20 gli anni di

contribuzione minimi; in buona sostanza per ogni anno di lavoro usurante vi era una riduzione dell'età pensionabile di due mesi, fino ad arrivare a un massimo di cinque anni. La Riforma Dini ha lasciato un'impronta molto chiara a livello sociale ed economico, ovvero con la progressiva riduzione dell'ammontare della pensione erogata, come precedentemente spiegato, i futuri lavoratori sarebbero stati quasi "costretti" a dover lavorare per più anni, in modo tale da percepire una pensione di valore superiore avendo versato i contributi per più tempo ed avendo ottenuto un coefficiente di trasformazione maggiore; inoltre con questo sistema si incentiva ancora di più la previdenza complementare (fondi pensione collettivi o individuali) introdotta da Amato. Quindi, il fine di questa legge è quello di cercare di ridurre la spesa previdenziale riducendo l'ammontare delle pensioni erogate, e dall'altra parte aumentare i contributi versati per aumentare il finanziamento della spesa pensionistica.

1.4.1 Riforma Prodi

La Riforma Prodi si configura all'interno dell'art. 59 della Legge n.449 del 27 Dicembre 1997, il fine è quello di completare ciò che si era iniziato con la Riforma Dini, inoltre c'era la necessità di armonizzare la direttiva italiana con quella europea e si doveva cercare di ridurre la spesa previdenziale ancora in aumento.

Con questa legge si cerca di ridurre la disparità tra dipendenti pubblici e privati, provando a rendere più omogenea la normativa dei sistemi pensionistici, infatti si uniformano i trattamenti previsti a favore dei lavoratori dipendenti con quelli dei lavoratori autonomi, in termini di cumulo fra pensioni e redditi di lavoro autonomo. Si aumenta anche l'età dopo la quale è possibile accedere alla pensione, tenendo conto dei contributi versati, in particolare si passa da 54 anni di età e 35 di contribuzione del 1998, ai 57 anni e 35 di contributi dal 2008; per quanto riguarda la sola pensione di anzianità si passa dai 36 anni del 1998 ai 40 dal 2008 (fonte dati: Legge 449/1997).

Tra gli altri punti della riforma abbiamo l'eliminazione di alcune condizioni che rallentavano la transizione dal sistema retributivo a quello contributivo e infine l'abolizione definitiva delle 'baby pensioni'.

1.5 La Riforma Maroni

La legge n. 243 del 2004, nota come **Riforma Maroni**, insieme al d.lgs. n. 252 del 2005 sempre a firma dello stesso Maroni, hanno incentivato il processo di trasformazione del sistema pensionistico già avviato negli anni precedenti, esulando sempre più da un sistema totalmente pubblico e favorendo invece un maggior rapporto tra pensione statale, fondi pensione e polizze assicurative. Come le precedenti riforme, anche questa aveva il fine di ridurre la spesa pensionistica dal momento in cui continuava ad aumentare.

Innanzitutto, con la legge 243/2004 ci fu un innalzamento dell'età minima per accedere alla pensione di anzianità, in particolare sarebbe passata da 57 a 60 anni nel 2008, a 61 nel 2010 fino ad arrivare a 62 nel 2014, lasciando però sempre invariati i 35 anni di contribuzione; mentre rimase invariato l'elemento inserito nella riforma Dini, per il quale al di là dell'età anagrafica si poteva andare in pensione avendo raggiunto i 40 anni di contribuzione. L'innalzamento di 3 anni dell'età di anzianità è il cosiddetto "scalone", questo ha posto fine all'esistenza di un sistema pensionistico flessibile, introdotto nella riforma Dini, nel quale il lavoratore poteva scegliere quando uscire dal mondo lavorativo. L'introduzione dello scalone avvenne per avere vantaggi in termini di costi, infatti secondo le previsioni avrebbe fatto risparmiare allo stato un ammontare pari a circa 150 miliardi di euro dal 2008 al 2025.

Le sopra citate modifiche erano necessarie da un lato per ridurre la spesa previdenziale e dell'altro per armonizzare il sistema italiano con quello europeo; infatti, l'innalzamento dell'età pensionabile è il primo strumento su cui l'Unione Europea si concentra per migliorare la sostenibilità dei sistemi pensionistici, poiché un pensionamento tardivo permette di aumentare l'ammontare dei contributi versati e conseguentemente percepire per meno anni la pensione.

Proprio le disposizioni relative all'allungamento dell'età pensionabile di tre anni trovarono non poco malcontento e opposizione sociale (con le dovute proporzioni e differenze una sorta di fenomeno *NIMBY*²). A molti, infatti, non parve giusto questa differenza tra chi avrebbe maturato il diritto alla pensione il 31 dicembre del 2007 e chi lo avrebbe fatto il primo gennaio del 2008. Per risolvere questo problema è intervenuto

² "Il fenomeno Nimby (acronimo inglese not in my back yard, non nel mio cortile) indica una forma di protesta attuata da un gruppo di persone o da una comunità locale contro opere e attività di interesse pubblico che potrebbero avere effetti negativi sul loro territorio." (fonte: agi.it)

Negli ultimi anni molte opere pubbliche sono state bloccate a causa di questo fenomeno, rallentando la crescita infrastrutturale del Paese.

nel 2007, il Protocollo sul Welfare firmato dalle organizzazioni sindacali e il governo Prodi, con il quale non c'è stata l'effettiva eliminazione dello scalone, bensì fu introdotto un sistema di aumento graduale dell'età pensionabile di quattro anni. Questo Protocollo verrà trattato in seguito.

Nella Riforma Maroni venne introdotto anche un bonus previdenziale, ovvero tutti coloro che tra il 2004 e il 2007 avessero già raggiunto l'età pensionabile, ma sceglievano di continuare a lavorare e versare contributi, avrebbero avuto accesso a questo incentivo del valore di circa 1/3 dello stipendio lordo.

Con il d.lgs. 252/2005 venne introdotta la possibilità di poter gestire il proprio TFR (Trattamento Fine Rapporto) maturato a partire dal 1° gennaio 2007, ciascun lavoratore infatti, poteva scegliere se mantenerlo presso il proprio datore di lavoro o destinarlo alle forme pensionistiche complementari (fondi aperti, fondi chiusi o strumenti assicurativi), così facendo si favoriva l'integrazione tra i vari sistemi previdenziali. L'introduzione di questa riforma fu necessaria dal momento in cui con il sistema retributivo l'ammontare della pensione era pari a circa il 52% dello stipendio, quindi diventava conveniente e quasi "obbligatorio" per i lavoratori cercare di aumentare la rendita pensionistica investendo in sistemi complementari.

1.5.1 'Protocollo Welfare'

Successivamente alla riforma Maroni, nel 2007 venne emanato il cosiddetto **Protocollo Welfare**, introdotto con la legge n. 247 del 2007 dal secondo governo Prodi.

Dati i non pochi malumori sociali che erano nati a seguito dell'introduzione dello "scalone", il compito primario di questa legge era eliminare il suddetto modello ed introdurre un nuovo sistema, definito a "scalini", che avrebbe mitigato l'innalzamento dell'età pensionabile; in particolare quest'ultima veniva portata a 58 anni per i lavoratori dipendenti (59 per quelli autonomi), fermo restando la necessità di raggiungere i 35 anni di contributi minimi.

Dal 1° Luglio 2009 il nuovo sistema delle quote introduceva una combinazione minima tra età anagrafica e anni di contributi per poter accedere alla pensione, quindi sarebbe stato sufficiente raggiungere i 59 anni di età ed una quota di 95 al 2009, poi dal 2011 si passava ad una quota di 96 con 60 anni di età anagrafica, fino ad arrivare al 2013 dove l'età sarebbe stata di 61 e la quota 97. Potevano comunque andare direttamente in pensione, coloro che avessero raggiunto i 40 anni di contributi.

Tab. 1.2 Età + contribuzione minima

Anno	Lavoratori dipendenti pubblici e privati		Lavoratori autonomi iscritti all'INPS	
	Età + anzianità contributiva	Età minima per maturare requisito	Età + anzianità contributiva	Età minima per maturare requisito
Dal 1/07/2009 al 31/12/2009	95	59	96	60
2010	95	59	96	60
2011	96	60	97	61
2012	96	60	97	61
dal 2013	97	61	98	62

Fonte: Legge 247/2007 tabella B

1.6 La Riforma Fornero

Negli anni successivi al Protocollo Welfare, a seguito della crisi finanziaria globale scoppiata nel 2008 e di problemi strutturali decennali, c'era bisogno di ulteriori riforme e cambiamenti per cercare di ridurre la pressione della spesa previdenziale sulle casse statali, a tal proposito venne introdotta la **Riforma Fornero**, la quale aveva anche il fine di raggiungere gli obiettivi imposti dall'Unione Europea in materia previdenziale. Tale riforma è inserita all'interno della manovra 'Salva Italia', D.L. 201/2011 convertito poi nella Legge 214/2011, più precisamente nell'articolo 24 della suddetta legge.

Il fine della riforma era quello di completare il passaggio definitivo dal sistema retributivo a quello contributivo e assicurare una gestione più efficiente e sostenibile del sistema previdenziale, nell'articolo 24 di questa legge infatti viene detto che: " Le disposizioni del presente articolo sono dirette a garantire il rispetto degli impegni internazionali e con l'Unione europea, dei vincoli di bilancio, la stabilità economico-finanziaria e a rafforzare la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico in termini di incidenza della spesa previdenziale sul prodotto interno lordo, in conformità dei seguenti principi e criteri:

- I. equità e convergenza intra-generazionale e intergenerazionale, con abbattimento dei privilegi e clausole derogative soltanto per le categorie più deboli;

- II. flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici anche attraverso incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa;
- III. adeguamento dei requisiti di accesso alle variazioni della speranza di vita; semplificazione, armonizzazione ed economicità dei profili di funzionamento delle diverse gestioni”³

Il primo punto è strettamente legato al voler correggere ciò che non funzionava nel precedente sistema misto, infatti la focalizzazione sull'anno in cui si era cominciato a lavorare e il settore nel quale si lavorava (pubblico o privato), poteva portare a disparità nel calcolo della pensione anche se i due lavoratori avessero avuto gli stessi anni di contributi e la stessa retribuzione, si andava quindi contro il principio intra-generazionale; inoltre si cercano di limare le differenze tra i vari sistemi per far sì che la sostenibilità intergenerazionale fosse migliore.

Il secondo punto fa leva sulla possibilità di ciascun lavoratore, dopo aver maturato gli anni di contribuzione minimi, di scegliere liberamente quando smettere di lavorare, ovviamente coloro che decidono di non andare in pensione continueranno a versare i contributi, e per tale motivo avranno diritto ad un'integrazione economica nella loro pensione.

Il terzo criterio invece, inserisce una serie di strumenti dinamici che permettono di adattare i meccanismi di accesso alla pensione alla variazione della speranza di vita. L'obiettivo di questo criterio è di avere coefficienti di calcolo della pensione sempre aggiornati, da un lato per favorire l'equilibrio del sistema previdenziale e dall'altro per far sì che il neopensionato mantenga uno standard di vita il più possibile simile a quello che aveva prima della pensione.

Riguardo gli aspetti attuativi della presente legge, come nelle riforme precedenti vi è stato l'innalzamento dell'età minima per accedere alla pensione. Prima di questa riforma l'età minima per gli uomini per la pensione di vecchiaia era di 65 anni, per le donne variava in base al settore lavorativo di riferimento. Con la riforma Fornero, dal 1° gennaio 2012, l'età minima passa a 66 anni per lavoratori autonomi, dipendenti e lavoratrici del settore pubblico.

³ Articolo 24 comma 1, D.L. 201/2011 convertito in legge n. 214/2011.

La Riforma introduce un nuovo sistema di pensione, la pensione anticipata. Essa è accessibile a tutti coloro che non abbiano raggiunto l'età anagrafica minima, salvo che si siano versati almeno 42 anni e un mese di contributi per gli uomini, mentre per le donne servono 41 anni e un mese di contribuzione. Vi era una penalizzazione per chi decideva di andare in pensione prima dei 62 anni, tranne per coloro che al 31 Dicembre 2011 avessero almeno 40 anni di contributi.

Un secondo aspetto rilevante, già accennato prima, è il definitivo passaggio al sistema contributivo, infatti dal 1° Gennaio 2012 il calcolo della pensione sarebbe avvenuto tenendo conto dei contributi versati durante tutta la vita lavorativa, equiparando così le regole tra le varie classi di lavoratori. La pensione veniva calcolata moltiplicando i coefficienti di trasformazione per il montante contributivo. Mentre con la Riforma Dini i coefficienti arrivavano fino a 65 anni, adesso vengono portati fino ad un massimo di 70 anni, con il fine di rendere il sistema più flessibile e aperto alle esigenze di ogni persona. Inoltre, come detto in precedenza, i coefficienti sono aggiornati in base alla speranza di vita, però rispetto ai coefficienti ideati nel '95 nella riforma Dini, con questi qui vi è stata una generale riduzione della pensione del 2%-3%. Di seguito i nuovi coefficienti.

Tab. 1.3 Coefficienti di trasformazione

Età	Coefficienti
57	4,304%
58	4,416%
59	4,535%
60	4,661%
61	4,796%
62	4,940%
63	5,094%
64	5,259%
65	5,435%
66	5,624%
67	5,826%
68	6,046%
69	6,283%
70	6,541%

Fonte: Decreto 15 Maggio 2012

In conclusione, l'obiettivo del nuovo sistema pensionistico così congeniato, è quello di ridurre il peso della previdenza sulla spesa pubblica, vista l'insostenibilità sempre maggiore che è maturata negli anni; il tutto viene aggravato dal fatto che nella maggior parte dei Paesi occidentali la spesa per il Welfare aumenta senza sosta, soprattutto a causa del costante invecchiamento della popolazione, argomento di cui ci occuperemo nel secondo capitolo.

1.7 'Quota 100'

All'interno della trattazione storica di tutte le riforme che hanno portato sostanziali modificazioni al sistema previdenziale, passando dal sistema a capitalizzazione fino ad arrivare a quello contributivo, ci occuperemo adesso dell'ultima legge in ordine cronologico che ha modificato il sistema pensionistico italiano, ovvero la cosiddetta **'Quota 100'**.

Quota 100 è inserita nel D.L. 4/2019, convertito poi nella legge n. 26 del 2019, e consiste in un'anticipazione dell'età pensionabile per i lavoratori iscritti all'AGO⁴, alla gestione separata dell'INPS, alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e ai fondi sostitutivi ed esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria.

Nell'articolo 14 della sopra citata legge, vi è inserita la possibilità di andare in pensione, oltre che con i metodi tradizionali di cui si è visto nella Riforma Fornero, anche con un mix di 38 anni di contributi e 62 anni di età anagrafica. Secondo le stime governative sarebbero circa 300 mila i lavoratori ad andare in pensione con questo modello, modello che però è attuato sperimentalmente fino al 31 dicembre 2021, quindi chi ha raggiunto la combinazione contributi-età entro quella data potrà andare in pensione mediante Quota 100. Molto probabilmente, visti i cambiamenti politici che ci sono stati nel Governo italiano, il periodo sperimentale non verrà prorogato, complice la necessità di una ulteriore riforma strutturale spinta sia dall'Europa che dai Sindacati. Questo perché lo strumento così congeniato porterebbe ad un ulteriore aumento della spesa previdenziale, in particolare il Fondo Monetario Internazionale nel Country Report 2019 sull'Italia, relativamente alla spesa pensionistica e all'adozione di Quota 100 dice che:

⁴ "L'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO), il principale istituto di assistenza sociale e previdenza, è gestito in Italia dall'Ente nazionale per la Previdenza Sociale (INPS)." (fonte: dirittoelavoro.com)

- “Le previsioni RGS⁵ si basano su ipotesi troppo ottimistiche su occupazione, crescita della produttività e trend demografici, anche alla luce delle dinamiche di queste variabili negli ultimi decenni.
- Le previsioni del FMI, che adottano ipotesi macroeconomiche più prudenti di quelle RGS e WGA, ma considerate più in linea con i dati storici e con l’attuale situazione economico-politica, implicano che la spesa per pensioni, dall’attuale 16 per cento del Pil, arriverebbe al 20,3% nel 2045.
- Valutando l’impatto di Quota 100, il FMI stima che la riforma, se resa permanente, aumenterebbe la spesa per pensioni fino ad un ulteriore punto percentuale di Pil al 2045.” (fonte: OCPI, Quota 100 e l’effetto sulla spesa pensionistica, 2019).

Ovviamente, tutta la situazione sopra citata è adesso aggravata dalla crisi economico-sociale nata a seguito della pandemia, perciò è sempre più indispensabile una riforma strutturale differente.

Ma tornando a ciò che è stato introdotto con Quota 100, è opportuno indicare il ripristino del divieto di cumulo tra reddito da lavoro e pensione fino ai 67 anni (età prevista per accedere alla pensione di vecchiaia), cioè chi va in pensione tramite tale riforma non avendo raggiunto i 67 anni, non può percepire sia reddito da lavoro che pensione, pena la sospensione temporanea della pensione nell’anno in cui matura il reddito da lavoro (Circolare INPS n. 11/2019). Sono esenti da questo cumulo i redditi derivanti da lavoro autonomo di importo non superiore ai 5.000 € lordi annui.

Per quanto riguarda il pagamento del primo assegno di pensione, ci sono delle finestre differenziate per settore lavorativo, in particolare per i dipendenti privati è di tre mesi dal momento di maturazione dei requisiti, quindi avendo 62 anni e 38 di contributi al 31 dicembre 2018, la finestra si apre il 1° Aprile 2019, mentre per i lavoratori pubblici il tempo è di sei mesi, quindi l’apertura della finestra è avvenuta il 1° Agosto 2019. Durante i mesi che intercorrono fino al percepimento della prima pensione si può ovviamente continuare a lavorare ricevendo il normale stipendio.

In relazione a TFR e TFS (Trattamento di Fine Servizio), l’articolo 23 comma 1, del D.L 4/2019, specifica che, l’erogazione per i dipendenti pubblici che conseguono la pensione con 62 anni di età e 38 di contributi, potrà avvenire solo dal momento in cui il trattamento

⁵ Previsioni macroeconomiche effettuate dalla Ragioneria Generale dello Stato relativamente all’impatto di Quota 100

pensionistico sarebbe maturato tramite pensione di vecchiaia o le altre forme di pensione anticipata; in particolare i termini di pagamento rispettano i seguenti requisiti, ovvero:

- a) “12 mesi + 90 GG dalla maturazione dei 67 anni di età;
- b) 24 mesi + 90 GG dalla data di maturazione (teorica) dei requisiti contributivi per la pensione anticipata (41 anni e 10 mesi per le donne; 42 anni e 10 mesi per gli uomini), cioè la massima anzianità contributiva.” (fonte: pensioniooggi.it)

Di conseguenza un pensionato potrà ricevere la prima tranche dopo circa cinque anni dalla fine della sua vita lavorativa.

Con Quota 100 si chiude la trattazione delle principali riforme che hanno modificato in quasi un secolo di storia il sistema previdenziale italiano.

Partendo da un sistema a capitalizzazione fino ad arrivare ad uno contributivo tutte le riforme hanno avuto una linea guida comune, linea data dalla costante necessità di aumentare l'età minima per l'accesso alla pensione, con il fine di iniziare ad erogare gli assegni il più tardi possibile e per far sì che ciascun lavoratore versi i contributi per più tempo.

Si è ricercata, quindi, una maggiore sostenibilità adattando il sistema previdenziale ai cambiamenti economici e soprattutto a quelli demografici, di quest' ultimi ci occuperemo nel seguente capitolo.

Capitolo 2 – Andamento demografico e il relativo impatto sul sistema economico

Come si è visto nelle pagine precedenti, le riforme che si sono succedute nel sistema pensionistico erano tutte legate alla necessità di ritardare l'uscita dal mondo lavorativo, con un conseguente alleggerimento della spesa previdenziale. Ovviamente, questa necessità derivava sia da un sistema inefficiente, ma anche e soprattutto, dal fatto che con gli anni la speranza di vita delle persone è andata sempre più ad aumentare, quindi diveniva necessario adattare il sistema pensionistico alla crescente età media della popolazione. Per esemplificare quanto appena detto, nel 1865 (anno in cui vennero introdotte nel Regno d'Italia le pensioni ai militari e dipendenti pubblici) la speranza di vita era di 49,29 anni, mentre adesso si aggira sugli 88 anni circa (dati ISTAT), quindi

era inevitabile adattare il sistema pensionistico alla mutata speranza di vita. All' interno di questo capitolo vedremo come l'andamento demografico influisce sul sistema pensionistico, ma soprattutto l'impatto che ha sul sistema economico una popolazione più anziana.

2.1 Tendenze demografiche in Italia

Al momento dell'Unità d'Italia la popolazione era di circa 26 milioni di abitanti, con un tasso di mortalità alto, in particolare la metà delle morti era di tipo infantile, ovvero un bambino su quattro non arrivava ai cinque anni di età. Successivamente fino al 1914 la natalità tende ad aumentare e la mortalità leggermente a diminuire, ma questo trend subisce un'inversione nel periodo del Primo conflitto mondiale e subito dopo con l'epidemia di "Spagnola"⁶. Stesso percorso viene seguito nel periodo tra i due conflitti mondiali, dove vi è un aumento della natalità e riduzione della mortalità, ma a causa della Seconda Guerra Mondiale il trend viene nuovamente invertito.

Il vero boom demografico avviene nel ventennio successivo alla Seconda Guerra, dove grazie al lungo periodo di ricostruzione e al miracolo economico in atto, c'è stato un forte aumento delle nascite (i cosiddetti *baby boomer*), in particolare il numero di figli per donna arriva a 2,7. Questo trend espansivo si arresta negli anni '70, quando ormai il miracolo economico era pressoché terminato, di conseguenza la popolazione tende a stabilizzarsi; inoltre diminuiscono anche i flussi migratori verso l'estero, poiché non c'era più la necessità di andare a cercare la fortuna altrove.

Negli anni '90 il tasso di natalità diminuisce molto arrivando a 1,2 figli per donna; dai primi anni 2000 si assiste ad un aumento dell'immigrazione, ciò comporta un notevole aumento della popolazione, nello specifico si arriva a 3,2 milioni di abitanti in più dati dagli immigrati regolarmente registrati in Italia. Dal 2008 in poi, a seguito della crisi finanziaria, l'Italia diventa meno attrattiva e infatti diminuisce l'immigrazione, portando a una riduzione complessiva della popolazione di 130 mila persone.

Negli anni lo Stato italiano ha cercato di incentivare le nascite tramite agevolazioni economiche, ad esempio il "Bonus bebè" introdotto con la legge 23 dicembre 2014 n.190 e rifinanziata nella Legge di Bilancio 2021, consiste nell'erogazione di una somma di

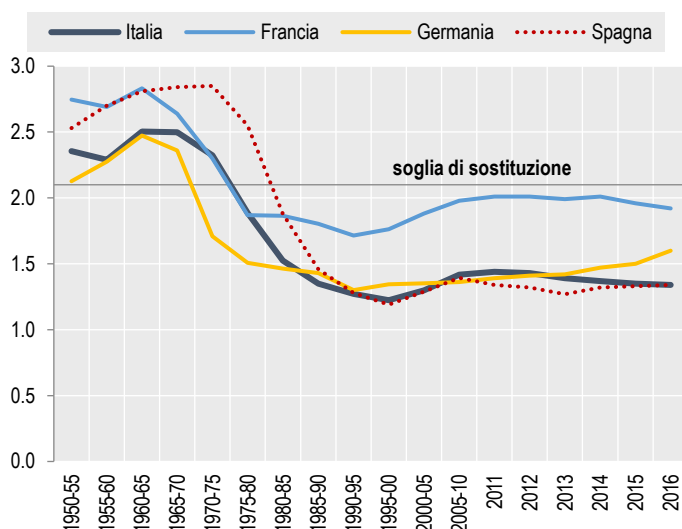
⁶ L'influenza spagnola fu una pandemia influenzale, insolitamente mortale, che fra il 1918 e il 1920 uccise decine di milioni di persone nel mondo. Si stimano 50 milioni di decessi a fronte di 500 milioni di contagi (fonte: Wikipedia)

denaro che va dagli 80 ai 160 euro al mese per il primo anno di età e tale somma varia in base all'ISEE del richiedente.

Da quanto appena detto, si evince bene come negli anni '50-'70 ci sia stato un aumento della popolazione molto repentino, seguito però da un crollo vertiginoso della natalità che non ha permesso di avere un corretto tasso di sostituzione tra la popolazione attiva e quella anziana, andando quindi a pesare sempre di più sul sistema pensionistico.

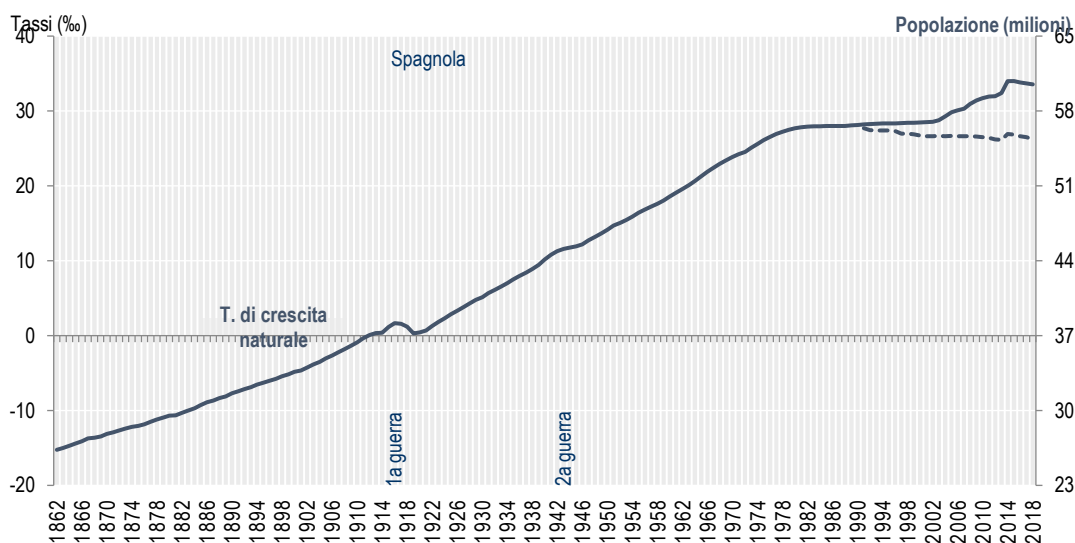
Di seguito due tabelle riassuntive del tasso di fecondità e del trend di crescita della popolazione.

Tab. 1.4 Tasso di fecondità in Italia e altri Paesi UE



Fonte: Nazioni Unite, World population prospects 2017 ed Eurostat, Fertility indicators

Tab 1.5 Popolazione residente in Italia negli anni



Fonte: ISTAT – Serie storiche

2.1.2 Rapporto MEF 2020, Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario

In questo paragrafo, verrà analizzata una parte di quanto contenuto nel suddetto rapporto del MEF stilato per l'anno 2020, relativamente all'impatto che l'andamento demografico ha sulla sostenibilità del sistema previdenziale del nostro paese.

Innanzitutto, l'analisi demografica si basa sui modelli utilizzati dall' EPC-WGA⁷, per stilare gli scenari macroeconomici e demografici europei relativi all' Ageing Report 2021⁸.

Per quanto riguarda l'ambito demografico italiano si evince come la speranza di vita sia di 87 anni per gli uomini e 90 per le donne, il tasso di fecondità aumenterà prospetticamente fino a 1,52 nel 2070 (attualmente è di 1,31). In relazione agli sviluppi macroeconomici invece, si usano i dati del DEF 2020 e successivamente i dati EPC-WGA 2021, si evince come il tasso di disoccupazione arriverà a 9,4% nel 2029 per decrescere fino al 6,5% nel 2050, mentre la produttività avrà un trend crescente fino al 2030 per poi rimanere costante.

Nel seguente report si tratta anche di come l'andamento demografico incida sul rapporto tra spesa pensionistica e PIL, in particolare da un valore del 15,2% del 2018, ci sarà un aumento (stimato fino al 16,7%) nel triennio successivo, dovuto sia all'implementazione di Quota 100 (riforma trattata nel dettaglio precedentemente) che al crollo del PIL dovuto alla pandemia di Covid-19. Bisogna però specificare che, a causa dell'elevato numero di morti che c'è stato nell'ultimo anno, specialmente nella popolazione più anziana, l'INPS ha erogato circa il 16% di pensioni in meno, ma comunque questo dato non è sufficiente a migliorare il rapporto spesa pensionistica/PIL a causa della crisi economica che sta colpendo i Paesi del Mondo.

Tornando al rapporto del MEF, nel periodo 2025-2029 ci sarà una lieve diminuzione del rapporto spesa pensionistica su PIL, tale trend si invertirà subito dopo (periodo 2030-2042) per diversi motivi: un andamento demografico che porterà ad aumentare la speranza di vita, l'entrata nel mondo delle pensioni di tutti i *baby boomer*, e per ultimo il fatto che in quegli anni ci saranno gli ultimi accessi alle pensioni tramite il sistema misto

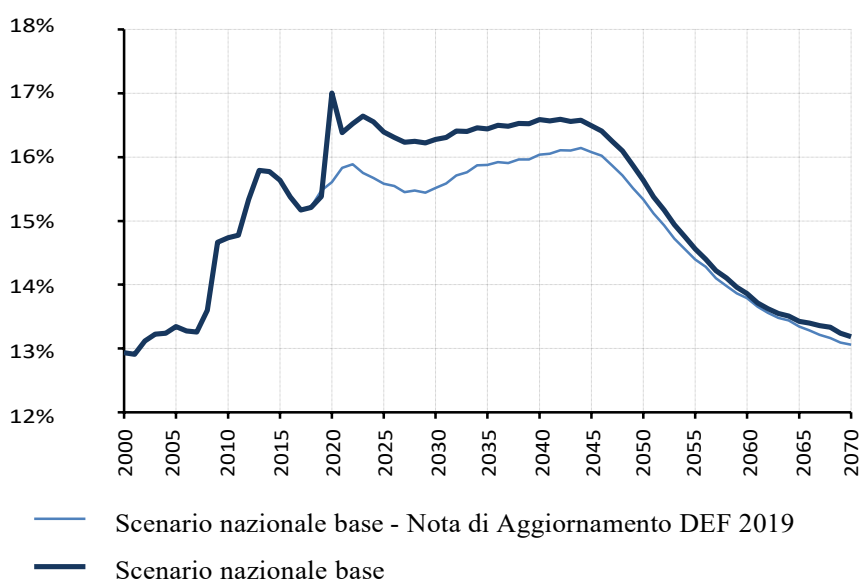
⁷ *Economic Policy Committee – Working Group on Ageing*, si occupa di aumentare la sostenibilità delle finanze pubbliche nei Paesi europei e di vedere gli effetti economici che si hanno a seguito dell'invecchiamento demografico.

⁸ Report annuale nel quale viene analizzato l'andamento dell'età media della popolazione, e il relativo impatto a livello economico-finanziario.

e solo i primi accessi mediante il sistema contributivo, con pensioni quindi adeguate in base ai coefficienti di trasformazione.

Infine, si arriverà al 2070 con una previsione del rapporto pari al 13,2%, diminuzione motivata dall'applicazione totale del sistema contributivo che riduce quindi l'importo medio delle pensioni rispetto al sistema retributivo, dalla scomparsa delle persone nate durante il baby boom e da una maggiore equità tra lavoratori attivi e pensionati.

Tab. 1.6 Spesa pubblica per pensioni in rapporto al PIL



Fonte: Rapporto MEF 2020, Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario

Secondo l'analisi sopra descritta, tramite le riforme avvenute negli anni si raggiungerà in futuro un sistema pensionistico più virtuoso; è importante ricordare che, l'adeguatezza delle prestazioni e la sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico sono due facce di una stessa medaglia. I sistemi pensionistici insostenibili finanziariamente non sono in grado di garantire, nel lungo periodo, il livello delle prestazioni e i requisiti di accesso al pensionamento; allo stesso tempo una sostenibilità finanziaria, perseguita a scapito di una riduzione eccessiva del livello delle prestazioni, potrebbe risultare non socialmente sostenibile.

Ritengo corretto segnalare che tutte le previsioni inserite all'interno del rapporto sopra citato tengono conto degli effetti della pandemia, ma a causa dei continui cambiamenti negli scenari ad essa relativi è molto difficile avere una stima dei dati in un arco temporale così lungo, dato che la loro volatilità nel periodo storico che stiamo vivendo è molto

elevata. I nuovi scenari demografici ed economici aperti dalla pandemia di Covid-19, verranno trattati nel dettaglio nel paragrafo 2.3.

Terminata l'analisi sull'andamento demografico italiano e il focus relativo agli effetti che ha sul sistema pensionistico, si evince come sia stato necessario adattare quest'ultimo alla crescente speranza di vita per migliorare la sua sostenibilità.

Nel seguente paragrafo ci occuperemo di come l'andamento demografico incida sulla produzione e sulla disoccupazione.

2.2 Riflessi degli andamenti demografici su produzione e occupazione

L'argomento che verrà discusso in questo paragrafo esula dalla trattazione principale della tesi, però ritengo doveroso ed importante fornire un quadro d'insieme relativo agli impatti demografici sul sistema economico; riprendendo ciò che è stato detto nelle prime pagine dell'elaborato, l'attuale sistema pensionistico si basa su di un patto intergenerazionale, di conseguenza è importante avere molti lavoratori attivi che versino contributi, se così non fosse lo Stato non avrebbe le entrate necessarie per finanziare l'erogazione delle pensioni.

Come già abbiamo visto l'andamento demografico ha delle linee comuni in tutte le aree del mondo, in particolare: la speranza di vita aumenta sempre di più, il tasso di fecondità diminuisce e man mano la generazione del *baby boom* inizia a scomparire. Questo costante invecchiamento produce due effetti ben noti sia sul mercato del lavoro che sul sistema pensionistico: da un lato ci sono sempre più persone che hanno smesso di lavorare e dall'altro sempre meno persone attive nel mondo lavorativo (economicamente inattive), con il conseguente squilibrio nel finanziamento delle pensioni (argomento già trattato nel primo capitolo). Di seguito verranno trattati alcuni studi relativi all'impatto che l'invecchiamento demografico ha sul mondo del lavoro, effettuati da tre studiosi differenti: Börsch-Supan, Dixon e Zaidi.

2.2.1 Analisi di Börsch-Supan, Dixon e Zaidi

Tutti e tre gli studi che vedremo seguono delle linee comuni, nel senso che arrivano ad avere dei punti di contatto relativamente agli effetti che l'invecchiamento demografico ha sul mondo del lavoro.

Il primo studio che viene analizzato è quello del professore **Börsch-Supan**⁹ che in un suo lavoro, chiamato *'Labor market effects of population ageing'*, tratta gli effetti che l'invecchiamento della popolazione ha sul mercato del lavoro. Il primo effetto risiede nel fatto che, l'invecchiamento della popolazione porta ad un aumento dell'imposizione fiscale e contributiva; secondo poi, ci sarà una modificazione nella domanda di beni e servizi che tenderanno di più verso le esigenze degli anziani, quindi vi sarà anche un cambiamento nella domanda di lavoro tra i vari settori. Inoltre, aggiunge che ci potrebbero essere dei cambiamenti anche negli investimenti a livello internazionale, e potrebbero essere infatti favoriti i Paesi con una età media più bassa. Il quarto effetto consiste in un improbabile aumento dell'intensità di capitale che vada a bilanciare la riduzione delle persone economicamente attive, si dovrà quindi aumentare la produttività del lavoro.

Un'altra studiosa, **Sylvia Dixon**, ha pubblicato un'opera *'Implications of population ageing for the labour market'*, in cui tratta gli effetti dell'invecchiamento demografico sul mercato del lavoro. Dal suo studio si evince che, con l'invecchiamento della popolazione vi è una sempre minore partecipazione al mercato del lavoro, ciò porta al ben noto squilibrio tra lavoratori attivi ed inattivi che nel lungo periodo creerà problemi al finanziamento delle pensioni.

La minore partecipazione al lavoro può portare anche ad una obsolescenza delle conoscenze e competenze dei lavoratori, con dei riflessi sulla produttività e quindi sull'occupazione; perché se da un lato il lavoratore con il tempo acquisisce esperienza e si specializza nel suo lavoro, dall'altra parte se avesse una formazione professionale obsoleta potrebbe non essere aggiornato sulle nuove tecniche lavorative con dei riflessi negativi sulla produttività. Dixon, inoltre, individua i potenziali maggiori costi per le imprese, poiché con l'aumentare dell'età, aumenta in linea generale anche il salario medio che viene elargito ai dipendenti.

L'ultimo lavoro che voglio trattare è quello di **Asghar Zaidi**¹⁰, *'Features and challenges of population ageing: The European perspective, Policy Brief March'*, nel quale vengono individuate cinque aree di intervento delle politiche pubbliche per contrastare gli effetti negativi dell'invecchiamento demografico.

⁹ Ricercatore, economista e direttore tedesco del Munich Center for Economics of Aging presso il Max Planck Institute for Social Law and Social Policy di Monaco, Germania. (fonte: Wikipedia)

¹⁰ Professore associato ad Oxford Institute of Population Ageing. Le sue ricerche tengono conto dell'impatto che l'invecchiamento ha sul mondo del lavoro, nonché delle condizioni di persone disabili e anziane.

Il primo intervento è relativo alle politiche pensionistiche che devono essere improntate ad allungare l'età minima di accesso alla pensione e regolare correttamente l'importo degli assegni erogati; il secondo intervento è relativo alle politiche sanitarie e LTC¹¹, inoltre ci dovrebbero essere interventi volti a modificare le politiche dell'occupazione, ad esempio bisognerà dare una vita lavorativa più agevole ai lavoratori anziani, per far sì che siano propensi a rimanere più a lungo nel mondo lavorativo, oppure devono essere adottate politiche che facilitino l'ingresso in questo mondo per i lavoratori più giovani. Gli ultimi due interventi sono relativi allo sviluppo delle infrastrutture e alla creazione di politiche di integrazione lavorativa per gli immigrati (al giorno d'oggi sono proprio le persone immigrate che portano ad un abbassamento generale dell'età media negli Stati più sviluppati).

Analizzati questi studi, si evince che gli effetti dell'invecchiamento sono molteplici e le relative conseguenze sono di difficile previsione. L'aspetto che desta maggiore preoccupazione è la ricaduta sul mercato del lavoro e sul sistema pensionistico dovuto allo squilibrio tra le persone attive e quelle uscite dal mondo del lavoro; a tal proposito, nel primo capitolo si è visto come la linea comune seguita da tutte le riforme fosse quella di aumentare l'età minima per poter accedere alla pensione, inoltre il progressivo invecchiamento ha modificato quelli che sono gli elementi della domanda e dell'offerta sul mercato; per quanto riguarda l'offerta di lavoro, si tiene conto di nuove risorse che possano essere usate per modificare e migliorare gli ulteriori anni che si passano nel mondo del lavoro, in relazione alla domanda di lavoro invece, ci sarà una maggiore attenzione sulle mutate esigenze che hanno i lavoratori più anziani.

Alla luce di quanto detto, si può concludere come sia indispensabile in futuro adattare i fattori produttivi e le nuove tecnologie alle modificate esigenze della corte lavorativa, cercando di trovare un mix adeguato tra la freschezza dei giovani lavoratori e l'esperienza di quelli più anziani, per evitare un generale rallentamento della produzione dato da un'obsolescenza delle competenze e conoscenze.

Nel seguente paragrafo vedremo come la pandemia di Covid-19 ha impattato sugli sviluppi economici e demografici futuri.

¹¹ *Long Term Care*, riconoscimento di contributi a copertura totale o parziale del costo sostenuto da soggetti con patologie che richiedono cure di lungo periodo e il ricovero nelle Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA) o in strutture specializzate. (fonte: INPS)

2.3 Pandemia di Covid-19: impatto sulla spesa per il Welfare e sugli andamenti demografici futuri

Nei precedenti paragrafi si sono analizzati gli andamenti demografici e i relativi effetti sul sistema economico, citando anche alcuni studi accademici (Dixon, Zaidi ecc.); in questo paragrafo invece, si tratterà più da vicino gli effetti che il Covid-19 avrà sia sulla spesa per il Welfare che sugli andamenti demografici futuri.

Ritengo che sia importante analizzare un evento più unico che raro che in poco tempo ha sconvolto le vite di miliardi di persone, ma soprattutto ha avuto degli effetti disastrosi in ambito economico-sociale.

Un evento come questo potrebbe essere definito un ‘Cigno nero’, ovvero un evento raro, inaspettato ed imprevedibile, che può essere sia negativo che positivo, e che può avere effetti dannosi a livello economico-finanziario. La pandemia che tutti stiamo vivendo però, non rientra in questa categoria, infatti lo stesso autore del libro¹² che ha spiegato come il mondo sia segnato da questi eventi improvvisi, Nassim Nicholas Taleb, dice che il Covid-19 non è un cigno nero perché: “Manca una connotazione essenziale cioè l’imprevedibilità. È valido per la malattia in sé perché erano anni che la comunità scientifica avvertiva che prima o poi sarebbe scoppiata un’epidemia globale. Già ai tempi di Ebola si temette una cosa del genere. Ma poi non si diffuse perché si era sviluppato in un posto non troppo collegato col resto del mondo. Ora invece l’epicentro è stato nel Paese interconnesso per antonomasia, la Cina, ed il più in espansione del mondo. Ma non lo è, un Cigno Nero, neanche per il crollo dei mercati. Anche questo evento era nell’ordine delle cose. E doveva essere una correzione vistosa, perché i prezzi erano troppo gonfiati, sia in USA che in Europa”.

Chiusa questa parentesi introduttiva, adesso ci soffermeremo sugli effetti che ha avuto in ambito economico-sociale.

2.3.1 Impatto sulla spesa per il Welfare

La Pandemia ha avuto degli effetti disastrosi per l’economia mondiale, in particolare per l’Italia potrebbe aver avuto un impatto peggiore della crisi del 2008; infatti il lungo periodo di quarantena più tutte le misure di chiusura per il contenimento del virus, hanno portato a modificare drasticamente la domanda di beni e servizi nel mondo.

¹² Il Cigno Nero, come l’improbabile governa la nostra vita, Nassim Nicholas Taleb, 2010

Le conseguenze che nel futuro si avranno a livello economico sono difficili da prevedere, poiché come accennato precedentemente, ci sono troppi elementi incerti (es. eventuale nuova propagazione del contagio, efficacia delle politiche economiche introdotte dagli Stati ecc.) che rendono complicato fare delle stime precise.

Relativamente alla spesa per il Welfare italiana, all'interno del già trattato Rapporto MEF 2020, 'Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario' (paragrafo 2.1.2), si analizzano tre scenari differenti dati dalla pandemia che cercano di prevedere gli effetti che si avranno nella spesa per il Welfare.

Il primo scenario è quello che si può definire standard (Scenario nazionale di base), ovvero si basa sulle previsioni di breve periodo inserite all'interno del DEF 2020 e delle Spring Forecasts¹³ della Commissione Europea, secondo le quali il progressivo allentamento delle misure di contenimento pandemico avviato da Maggio 2020, porterà ad un'uscita dalla crisi in tempi relativamente brevi grazie a un forte rimbalzo dell'economia. Si potrebbe definire uno scenario quasi ottimistico, o comunque basato su dati standardizzati che tengono conto in maniera relativa degli effetti della pandemia.

Gli altri due scenari si discostano da quello di riferimento, in particolare tengono conto che gli effetti della pandemia si protrarranno nel medio-lungo periodo avendo conseguenze significative sulla spesa pensionistica e socio-sanitaria, nonché forti ripercussioni a livello macroeconomico.

Il primo di questi due scenari è denominato "Scenario avverso intermedio", cioè gli effetti dell'attuale crisi si estenderanno nel medio periodo, avendo però maggior rilievo nel primo decennio di riferimento. Per citare alcuni dati, il tasso di Produttività Totale dei Fattori¹⁴ (PTF) nel primo decennio ha un ribasso di 0,2 punti percentuali, oppure a partire dal 2030 (dopo i primi dieci anni di effetti più marcati) il tasso di disoccupazione si attesterà 5,5% in linea con le previsioni dello Scenario nazionale di base.

L'altro scenario invece è chiamato "Scenario avverso permanente", ovvero ipotizza che gli effetti della crisi si estenderanno nel lungo periodo, e parte dalle ipotesi di base dello scenario intermedio, solo che a differenza di quest'ultimo il PTF nel 2045 sarà dello 0,7% invece che 1%.

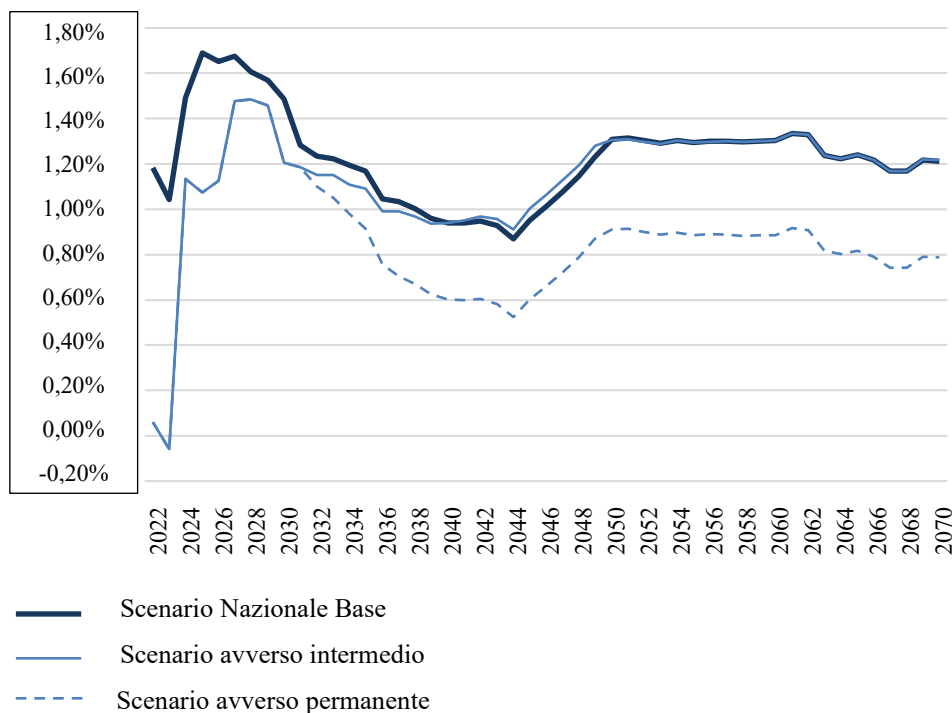
Nella tabella seguente si può osservare come dal 2023 in tutti e tre gli scenari si prospetta comunque un rimbalzo positivo dell'economica, anche se di intensità diversa. Inoltre, si

¹³ Previsioni macroeconomiche stilate ogni anno dalla Commissione Europea.

¹⁴ La parte residua di output eccedente gli input di lavoro e capitale; è una misura di efficienza economica.

vede come per i primi dieci anni circa, il tasso di crescita del PIL reale è maggiore rispetto agli anni successivi, livello di crescita che dal 2050 sarà uguale nello scenario di base e in quello avverso intermedio; ovviamente il tasso di crescita nello scenario avverso permanente sarà molto basso poiché gli effetti della pandemia si protrarranno nel lungo periodo.

Tab. 1.7 Tasso di crescita del PIL reale nei tre scenari



Fonte: Rapporto MEF 2020, Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario

Per quanto riguarda la spesa pensionistica in rapporto al PIL, vi è una forte crescita in ambedue gli scenari; in particolare nello scenario avverso intermedio il rapporto spesa pensionistica su PIL arriverà al 17,1% nel 2040, più in generale tra il 2022 e il 2070 ci sarà un aumento della spesa pensionistica di 0,3 punti percentuali di PIL. Di contro nello scenario permanente la spesa pensionistica sul PIL raggiungerà il 17,5% nel 2044 e l'aumento tra il 2022 e il 2070 sarà di 0,8 punti percentuali di PIL.

Per completare l'impatto che questi tre scenari avranno sul Welfare statale, si devono brevemente analizzare gli effetti che avranno sulla spesa sanitaria e LTC; dal rapporto si evince come questi due elementi, essendo poco sensibili alle variabili macroeconomiche

non risentiranno molto degli effetti della crisi nel medio-lungo periodo, e in particolare per la spesa sanitaria si stima un'incidenza dell'8,2% sul PIL nel 2070, mentre per il Long Term Care si avrà un valore del 2,8% sempre nello stesso anno.

Nel successivo paragrafo di questo secondo capitolo, ci concentreremo sugli effetti demografici che il Covid-19 ha avuto in Italia.

2.3.2 Impatto demografico

Il Covid-19 oltre ad avere impatti rilevanti sul sistema economico, ha inciso e inciderà molto sull'andamento demografico mondiale. In verità, la pandemia non ha fatto altro che accelerare il trend di cui si è anche parlato all'inizio del capitolo, ovvero ha portato ad una drastica riduzione delle nascite, inoltre però, ha generato un grande aumento delle morti, portando ad un saldo naturale negativo tra nascite e morti; osserviamo i dati più nello specifico.

Per quanto riguarda le morti, in Italia, si è superata la quota delle 700.000 annue, poiché rispetto agli anni precedenti si sono aggiunte tutte le morti per Covid-19, in particolare si stima che per il 2020 si sia avuta una media di 1990 casi di morte al giorno. Livelli così alti di mortalità in tempi moderni si sono raggiunti solamente durante il periodo dei due conflitti mondiali.

Relativamente alle nascite invece, la pandemia non ha fatto altro che peggiorare il trend dei nuovi nati, infatti già a fine 2019 vi era stato un calo delle nascite del 2,3%, poi il tutto si è aggravato nel 2020, dove a causa dell'incertezza economico-sociale la tendenza è stata quella di cercare di non avere figli, rimandando tale scelta a tempi migliori. Volendo fare un parallelismo storico, è un po' la stessa situazione avvenuta dopo lo scoppio della centrale di Chernobyl, dove la paura della nube tossica che si era propagata ha portato ad un crollo delle nascite nel febbraio-marzo del 1987.

Per il 2020 si contano circa 400.000 nascite, quindi questo crollo delle nascite ed aumento delle morti ha portato ad un saldo naturale negativo di 300.000 unità circa.

Tutti i dati contenuti in questo paragrafo sono stati raccolti da un documento Istat, 'Primi riscontri e riflessioni sul bilancio demografico del 2020'.

Dopo aver visto gli effetti che il Covid-19 ha avuto a livello demografico e di spesa per il Welfare, nell'ultimo paragrafo del secondo capitolo, vedremo nello specifico cosa ha comportato in termini di spesa pensionistica la mutata (peggiolata) situazione economica

e le modificazioni nella speranza di vita, usata per adattare i coefficienti di trasformazione relativi al calcolo della pensione.

2.3.3 Effetti sulla spesa pensionistica

Come abbiamo appena visto, la pandemia ha avuto un impatto rilevante sia a livello demografico che economico, questo ha portato ad importanti ripercussioni sul sistema pensionistico.

In linea generale gli importi degli assegni saranno più bassi, a causa del rapporto che lega i contributi versati con l'andamento del PIL (crollato nell'ultimo anno); nello specifico però, ci sarà una riduzione relativa all'importo calcolato con il sistema contributivo introdotto nel 2012 (Riforma Fornero) e tali riduzioni si sentiranno a partire dal 2022, anno in cui il drastico crollo dell'economia manifesterà tutti i suoi effetti, quindi chi ha lasciato il lavoro nel 2020 o lo lascerà nel 2021 non risentirà di questa diminuzione. In alcune proiezioni effettuate da Progetica¹⁵ per *"Il Messaggero"* si vede come tendenzialmente la riduzione degli importi delle pensioni sarà di circa l'un per cento se vi sarà un buon rimbalzo dell'economia, mentre se questo rimbalzo non dovesse esserci la perdita potrebbe arrivare fino al 4%.

Sempre in queste proiezioni si vede come i lavoratori che hanno tra i 40 e 50 anni saranno maggiormente colpiti dalla riduzione della pensione rispetto ai lavoratori più giovani. Progetica fa l'esempio di un lavoratore di 50 anni con reddito netto mensile di 2.300 €, che al momento del pensionamento percepirà un assegno di 1.897 €, quindi dodici euro in meno rispetto a ciò che avrebbe percepito se non ci fosse stata la pandemia; mentre senza rimbalzo dell'economia ci sarebbe una perdita del 4% circa che porterebbe ad una riduzione dell'assegno di 73 euro. Nel caso in cui il lavoratore in questione avesse 30 anni e un reddito di 1500 € netti mensili, in assenza di rimbalzo dell'economia sopporterebbe una perdita di circa 32 euro mensili (2% dell'importo 'normale'), mentre con il rimbalzo economico non ci sarebbe nessuna perdita poiché avrebbe tempo per assorbire gli effetti della crisi economica.

Per quanto riguarda l'età minima per accedere alla pensione, ci si aspettava per il 2023 un lieve innalzamento (nell'ordine di un paio di mesi) rispetto agli attuali 67 anni; però nel biennio 2019-2020, a causa del grande numero di morti che ci sono state (in

¹⁵ Società indipendente di consulenza, specializzata nell'educazione e pianificazione finanziaria.

particolare nel 2020), la speranza di vita oltre i 65 anni non è aumentata, anzi è diminuita attestandosi a poco più di venti anni rispetto ai 21 previsti. Non è possibile nemmeno prevedere se questo scatto di età avverrà nel 2025 a causa dell'incertezza generale; inoltre è lecito pensare che anche il 2021 vedrà un gran numero di morti dovute dalla pandemia e non solo.

In questo capitolo abbiamo trattato l'andamento demografico e il relativo impatto che ha sul Welfare statale e in particolare sul sistema pensionistico, inoltre abbiamo visto i relativi effetti su produzione e occupazione (studi di Dixon, Zaidi ecc.); nella seconda parte invece, ci si è soffermati sugli effetti che il Covid-19 ha portato sia a livello socio-economico che a livello demografico, trattando quindi argomenti simili alla prima parte del capitolo, ma analizzando i nuovi scenari aperti dalla Pandemia.

Nel capitolo successivo vedremo la sostenibilità del sistema pensionistico italiano rispetto a quello di altri Paesi, in particolar modo ci soffermeremo sull'analisi del Rapporto Mercer 2020.

Capitolo 3 – Incidenza della spesa pensionistica sul PIL e confronto con altri Paesi del mondo

Nell'ultimo capitolo del seguente elaborato tratteremo l'incidenza che la spesa pensionistica ha sul PIL, in particolare verrà fatto un confronto con la spesa sopportata da altri Stati nel mondo; vi sarà anche un'approfondita analisi del Rapporto Mercer 2020¹⁶ relativamente alla sostenibilità ed adeguatezza dei sistemi pensionistici di alcuni Paesi OCSE¹⁷ e non solo.

Riprendendo i dati inseriti nel già trattato Rapporto MEF 2020 sulla sostenibilità del Welfare statale, per il 2021 si prospetta un rapporto spesa pensionistica su PIL pari al 16,4%, ovviamente i dati esatti dipenderanno solamente dagli sviluppi che avrà la Pandemia di Covid-19 (argomento trattato nel paragrafo 2.3).

¹⁶ Il Mercer CFA Institute Global Pension Index confronta i sistemi pensionistici di 39 Paesi al mondo per decretare il migliore in termini di sostenibilità, integrità ed adeguatezza.

¹⁷ Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, formato da 39 Paesi membri.

Volendo fare già un primo approssimativo confronto, nel 2016 secondo i dati Eurostat¹⁸ l'Italia aveva un rapporto spesa pensionistica su PIL pari al 16,1%, solo la Grecia aveva un valore più alto (17,5%), mentre gli altri Paesi avevano valori più bassi, in particolare la Francia il 15,1%, la Germania l'11,8% oppure la Spagna il 12,1%.

Riguardo il calcolo di questo indice sono state mosse delle critiche da alcuni esponenti italiani, poiché secondo loro Eurostat non considera le difformità che ci sono nel calcolo della spesa pensionistica tra Paese e Paese, ad esempio il differente trattamento che c'è in qualche Stato tra spesa assistenziale e previdenziale.

L'analisi specifica dell'impatto della spesa pensionistica sul PIL, e le eventuali difformità di calcolo di Eurostat tra i Paesi UE verrà effettuata nel seguente paragrafo.

3.1 – L'Italia ha una spesa pensionistica superiore agli altri Paesi?

Come accennato prima, l'Italia ha uno dei rapporti spesa pensionistica su PIL tra i più alti d'Europa, però ci sono tre motivi per i quali si critica l'analisi che viene effettuata dell'Eurostat.

Il primo di questi motivi risiede nel fatto che i confronti non tengono conto del livello di tassazione sulle pensioni, cosa che è assente quasi totalmente negli altri Paesi; lo Stato quindi, grazie a queste tasse, riesce a rientrare in parte della spesa sostenuta per erogare le pensioni.

Essendo queste aliquote tra le più alte a livello internazionale, lo Stato italiano nel 2016 è riuscito a recuperare mediante l'IRPEF¹⁹ versato dai pensionati una cifra di circa 52 miliardi, a fronte di una spesa pensionistica sostenuta intorno ai 255 miliardi. Al netto di quanto detto ci sono però due precisazioni da dover fare.

La prima è legata al fatto che le tasse che pagano i pensionati servono in parte per finanziare dei servizi pubblici essenziali (es. sanità) ai quali accedono regolarmente, medesimi servizi che magari in altri Paesi del mondo sono inferiori poiché la correlata tassazione è inferiore; quindi correggere la spesa pensionistica in relazione alla tassazione

¹⁸ L'Ufficio statistico dell'Unione europea è una direzione generale della Commissione europea che raccoglie ed elabora dati provenienti dagli Stati membri dell'Unione europea a fini statistici. (fonte: wikipedia.it)

¹⁹ L'imposta sul reddito delle persone fisiche è un'imposta diretta, personale, progressiva e generale, in vigore nella Repubblica Italiana. Essa è oggi regolata dal testo unico delle imposte sui redditi, emanato con DPR 22 dicembre 1986 n. 917 (fonte: wikipedia.it)

comporta il dover considerare e quindi correggere, anche i relativi benefici offerti dallo Stato ai quali hanno diritto i pensionati.

La seconda precisazione è che anche considerando la tassazione nel calcolo della spesa pensionistica, l'Italia rimarrebbe comunque in seconda posizione tra i Paesi OCSE (vedi tabella di seguito), quindi il rapporto non migliora.

Il secondo motivo per il quale l'analisi viene contestata è il fatto che solo per l'Italia si considera il Trattamento di fine Rapporto, elemento non presente negli altri Paesi nella maniera in cui è concepito in Italia; anche se va specificato che la spesa nei fondi TFR è molto ridotta.

L'analisi Eurostat include solamente il TFR per la quota di vecchiaia, che per la Pubblica amministrazione nel 2016 è stata di 6,8 miliardi, ovvero lo 0,4% del PIL; anche se tale cifra venisse sottratta alla spesa pensionistica, come per il caso precedente l'Italia rimarrebbe comunque al secondo posto nel rapporto spesa pensionistica/PIL.

Bisogna precisare che anche in altri Paesi europei esiste comunque un elemento simile al TFR italiano, ad esempio in Germania vi è l'*Abfindung* oppure in Spagna il *Finiquito*, che sono comunque delle somme di denaro corrisposte alla fine della vita lavorativa.

Il terzo elemento di critica è relativo all'analisi di Eurostat che nel calcolare la spesa pensionistica, tiene conto sia di una componente previdenziale (cioè la parte di pensione erogata a seguito del versamento di contributi) che di una assistenziale, proprio quest'ultima è molto alta nel nostro Paese rispetto agli altri.

In realtà però, sia Eurostat che OCSE nello stilare le loro classifiche relative alla spesa pensionistica tengono conto di ambedue gli elementi prima citati; in particolare Eurostat tiene conto delle pensioni erogate agli anziani (che ne hanno diritto per età contributiva o anagrafica), ai disabili e ai superstiti. Anche OCSE include le stesse classi, tranne che le pensioni riservate ai lavoratori anziani che sono disoccupati per motivi legati al mercato del lavoro; inoltre, ambedue le organizzazioni tengono conto della componente assistenziale in tutti i Paesi considerati.

Relativamente a questo terzo elemento bisogna fare delle precisazioni; prima di tutto viene data la "colpa" dell'alto livello di spesa pensionistica principalmente alla componente assistenziale, ma la differenza che c'è tra l'elemento previdenziale e assistenziale è molto sottile, per il primo si intende che la spesa previdenziale deriva dal versamento dei contributi, mentre per il secondo elemento la spesa non è costituita da contributi versati precedentemente.

Inoltre, siccome nel nostro sistema la spesa pensionistica dipende in parte dal valore attuale dei contributi versati sia per la parte assistenziale che per quella previdenziale, bisogna considerare la spesa pensionistica come un insieme di questi due elementi.

Bisogna anche precisare che nel caso in cui la componente assistenziale venisse tolta per l'Italia, ciò dovrebbe essere fatto anche negli altri Paesi, e quindi essa starebbe sempre al secondo posto nella classifica prima citata.

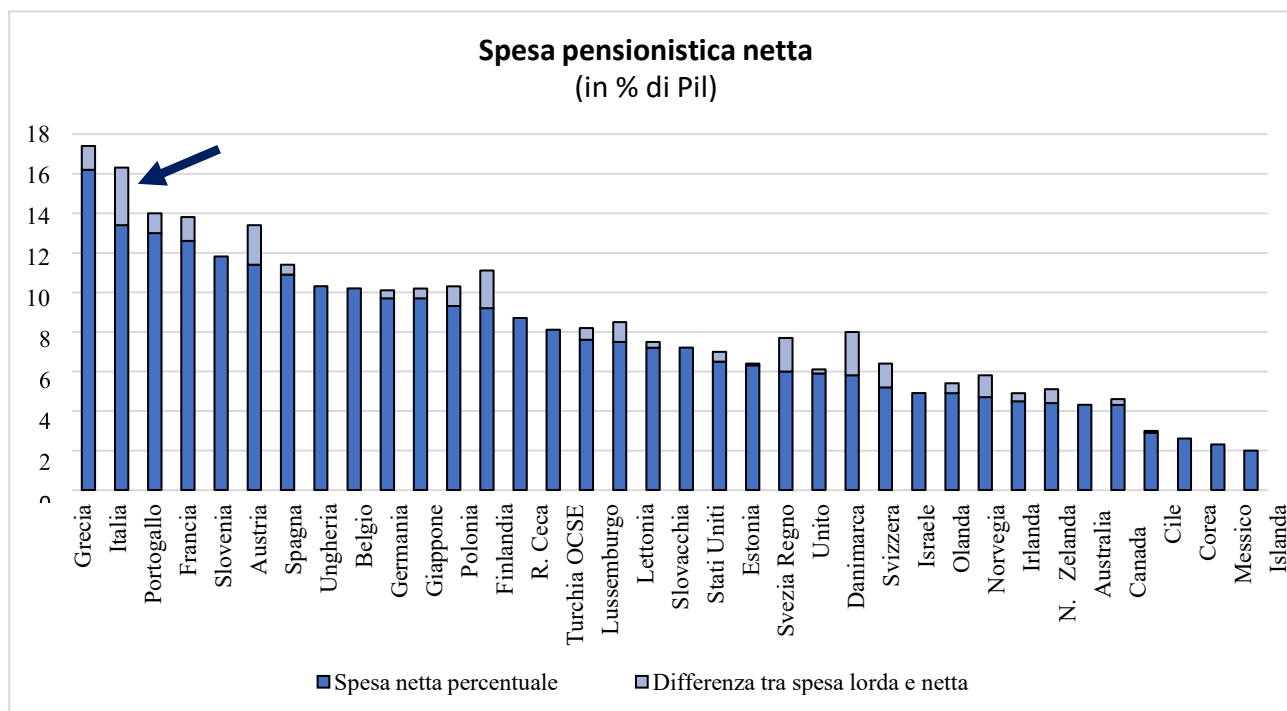
Le critiche sopra citate sono state mosse da CGIL, CISL e UIL in un rapporto congiunto, chiamato "Proposte CGIL, CISL, UIL, sui temi previdenziali nella fase 2 del confronto sindacato governo"; è un documento che i tre sindacati hanno mandato all'allora Governo italiano nel 2016, relativamente alle modifiche che secondo loro fosse giusto apportare al sistema previdenziale per migliorare la sua sostenibilità, in un'ottica di collaborazione diretta tra Stato e rappresentanti dei lavoratori.

Fra i vari argomenti trattati vi sono elementi già discussi in questo elaborato, come ad esempio la necessità di rivedere il meccanismo di accesso alla pensione in relazione alla crescente speranza di vita, oppure una maggiore flessibilità per quanto riguarda l'uscita dal mondo del lavoro.

Tra gli altri punti, ci sono le tre critiche sopra citate, ovvero la separazione tra spesa previdenziale e assistenziale nel computo della spesa pensionistica nelle classifiche Eurostat, una valutazione differente del TFR sempre relativa alla spesa pensionistica comparata con gli altri Paesi e la giusta considerazione della tassazione legata all'erogazione delle pensioni.

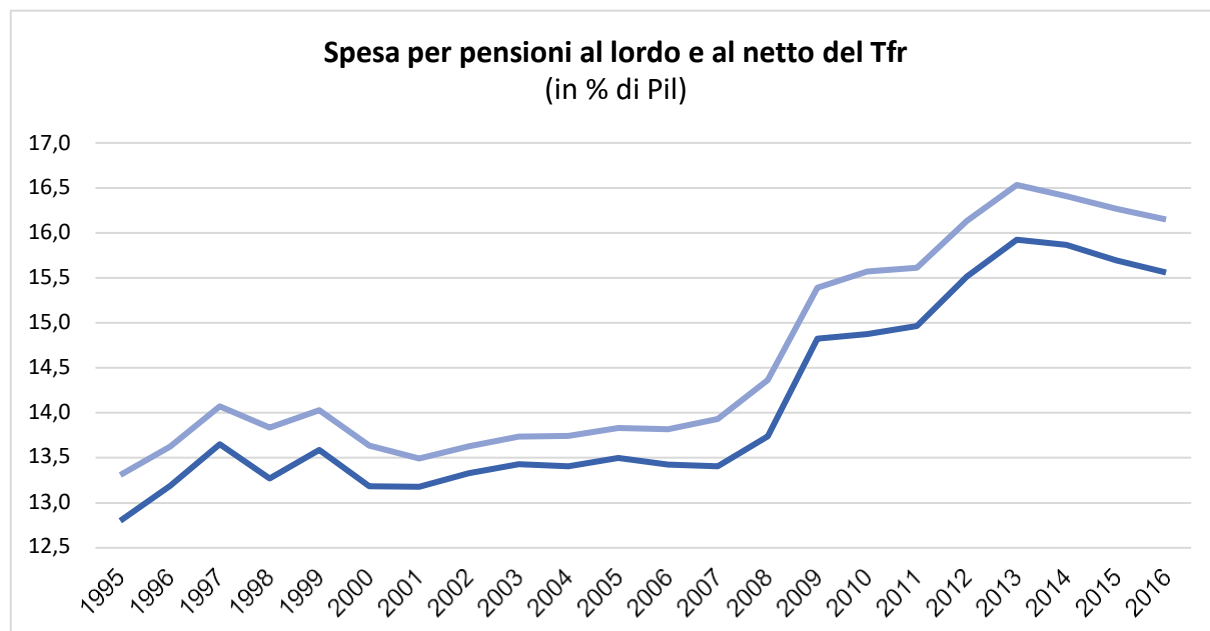
Di seguito due tabelle esplicative di quanto detto in precedenza, nello specifico la prima relativa alla spesa pensionistica netta, la seconda alla spesa in rapporto al PIL tenendo conto o meno della componente di TFR.

Tab. 1.8 Spesa pensionistica al netto delle imposte pagate sui pensionati in percentuale di Pil (dati OCSE, Pensions at a Glance, 2017)



Fonte: “Pensioni, spendiamo più degli altri?”, Rapporto Osservatorio CPI, 2018

Tab. 1.9 Spesa per pensioni al lordo e al netto del TFR in Italia



Fonte: “Pensioni, spendiamo più degli altri?”, Rapporto Osservatorio CPI, 2018

Dal discorso fatto prima si può vedere come anche eliminando o tenendo conto in maniera diversa di componenti come TFR, o tassazione sulle pensioni, l'Italia ha comunque al 2016 un'incidenza della spesa pensionistica sul PIL del 16,1%, livello che arriva fino al 16,4% nel 2021.

Inoltre, nel capitolo 2 si è visto come a causa dei nuovi scenari aperti dalla pandemia, sia molto difficile prevedere l'impatto che questi avranno sulla spesa pensionistica (si rimanda al paragrafo 2.3 per avere un'analisi più approfondita sulle implicazioni demografiche ed economiche date dal Covid-19).

In particolare, dalla tabella 1.8 si evince come l'Italia abbia un rapporto spesa pensionistica su PIL superiore a tutti i Paesi Europei tranne la Grecia, quindi solo mediante riforme strutturali ben congegnate si riuscirà in futuro a modificare questo rapporto e a migliorare la sostenibilità del sistema previdenziale italiano.

È opportuno fare un'ultima precisazione riguardo al riparto della spesa pensionistica, essa infatti oltre alla macro-distinzione tra spesa previdenziale e assistenziale, è formata da diverse componenti.

La prima di esse è la pensione *old age*, che viene elargita a chi ha raggiunto l'età anagrafica per accedere alla pensione oppure agli anziani in condizioni di indigenza, poi vi è l'*anticipated old age* che è la pensione riservata a chi ha raggiunto gli anni contributivi minimi anche senza avere l'età anagrafica minima. Le altre componenti sono la pensione *survivor* data ai superstiti delle persone che hanno versato i contributi minimi, ed infine vi è la sezione "*altro*" nella quale è inclusa la pensione parziale, data a coloro che anche avendo raggiunto l'età anagrafica minima continuano a lavorare part time, quindi riceveranno una parte di pensione che funge da integrazione al loro salario e la pensione di invalidità.

Dalla tabella seguente si evince come l'Italia abbia valori tendenzialmente più alti rispetto agli altri Paesi Europei, anche per quanto riguarda le singole componenti della spesa pensionistica; infatti, tutti i suoi valori tranne che la sezione "*altro*", sono superiori rispetto alla media europea.

Tab 2.0 – Confronto internazionale spesa pensionistica in rapporto al PIL, con divisione per macro-elementi (dati Eurostat 2015)

(Valori in % di Pil)	Totale	Old age	Anticipate d old age	Survivor	Altro	Old age, anticipated e survivor
Grecia	17,8	13,8	0,0	2,6	1,4	16,4
Italia	16,5	11,8	1,2	2,7	0,8	15,7
Francia	15,0	12,3	0,0	1,7	1,0	14,0
Portogallo	14,9	10,9	0,5	1,8	1,7	13,2
Austria	14,6	11,0	0,7	1,7	1,2	13,4
Danimarca	13,5	8,7	0,8	2,0	2,0	11,5
Olanda	13,1	10,0	0,0	1,2	1,9	11,2
Finlandia	13,1	10,1	0,6	0,8	1,6	11,5
Belgio	12,7	8,8	0,0	1,8	2,1	10,6
Spagna	12,6	8,0	0,9	2,4	1,3	11,3
Serbia	12,2	9,3	0,1	2,0	0,8	11,4
Germania	11,8	8,6	0,4	1,8	1,0	10,8
Svizzera	11,8	8,8	0,4	1,1	1,5	10,3
Regno Unito	11,4	10,2	0,0	0,1	1,1	10,3
Svezia	11,2	9,1	0,6	0,3	1,2	10,0
Media	10,9	8	0,5	1,2	1,2	9,7

Fonte: “Pensioni, spendiamo più degli altri?”, Rapporto Osservatorio CPI, 2018

Si precisa che nel grafico originale erano presenti anche i dati di altri Paesi UE, ma per una questione di contenuto non sono stati inseriti.

Terminato il confronto relativo all’incidenza della spesa pensionistica sul PIL, il prossimo paragrafo sarà incentrato sull’analisi del Rapporto Mercer 2020.

3.2 – Rapporto Mercer 2020, analisi di sostenibilità ed adeguatezza dei sistemi pensionistici

Il Mercer CFA Institute Global pension index, è un indice calcolato all’interno di un report annuale attraverso il quale si analizza la qualità dei sistemi pensionistici di ben 39 Paesi a livello mondiale, considerando quindi circa i due terzi della popolazione globale; inoltre sono presenti raccomandazioni e consigli specifici per ogni Paese basati sul voto che ottiene il relativo sistema pensionistico (argomento che verrà trattato in seguito).

Ovviamente si deve precisare che sarebbe irragionevole confrontare sistemi pensionistici di Paesi che sono molto diversi a livello sociale, economico o politico, per questo motivo sono stati individuati tre sotto-indici con i quali viene calcolato l’indice principale:

adeguatezza, sostenibilità ed integrità, da tener così conto di più di 50 aspetti rilevanti nei sistemi pensionistici.

Gli indici hanno rispettivamente un peso sul *pension index* del 40%, 35% e 25%, e dalla media ponderata dei tre si calcola l'indice principale; vi è questa differenza di percentuali poiché ciascun indice è legato all'importanza che ha sul sistema pensionistico.

Solo per accennare qualche categoria trattata nei vari sotto-indici, relativamente all'adeguatezza si tiene conto della struttura del sistema o del supporto governativo, riguardo l'integrità si analizzano aspetti come costi operativi o regolazione; nel successivo paragrafo verranno trattati nello specifico tutti e tre gli indici.

L'obiettivo finale per ciascun Paese è quello di ottenere il punteggio più alto possibile, a ciascun valore numerico corrisponde una votazione in lettera che va da 'A' ad 'E', in particolare la 'A' corrisponde ad un indice superiore a 80, viene assegnato a quei paesi che hanno “un sistema pensionistico robusto e di prima classe che concede buoni benefici, è sostenibile ed ha un alto livello di integrità”; la lettera 'E' invece è legata ad un valore inferiore a 35 in cui vi è “un sistema povero che potrebbe essere nelle prime fasi di sviluppo o non esistere per niente”, nel rapporto però nessun Paese ha un indice con un valore più basso di 35, infatti i punteggi più bassi sono compresi tra 35-50 e corrispondono alla lettera 'D'.

Vediamo nello specifico le caratteristiche dei tre indici considerati e come viene costruito il *Global Pension Index*.

3.2.1 – Indice di Adeguatezza

Il primo dei tre indici tiene conto dell'adeguatezza degli assegni erogati dal sistema pensionistico analizzato, infatti erogare assegni in linea con il reddito avuto durante la vita lavorativa è il principale obiettivo di ogni sistema. L'indice considera “il livello di base del reddito fornito da ciascun sistema come il tasso di sostituzione netto per livelli di reddito che vanno dal 50% al 150% del salario medio”.

Nonostante ci siano molti elementi che possono essere considerati relativamente al concetto di adeguatezza, il rapporto si concentra su sei aspetti in particolare, che secondo il Mercer sono rilevanti al fine di aumentare la probabilità che vengano forniti benefici pensionistici adeguati.

Il primo elemento di cui si tiene conto è se il Governo fornisca gli incentivi adeguati a incoraggiare i lavoratori a risparmiare per la pensione, ciò è legato al diverso trattamento

fiscale che c'è sulle pensioni nei vari Paesi; inoltre, si riconosce che il livello dei ricavi derivanti dagli investimenti è fondamentale, soprattutto nei sistemi a contribuzione definita, quindi una tassazione elevata sui questi redditi riduce l'adeguatezza dei benefici futuri.

Il secondo punto analizza se il sistema pensionistico privato incentivi a far uscire i benefici accumulati prima del pensionamento, o se invece le leggi si concentrino sulla fornitura di benefici adeguati durante il periodo del pensionamento.

Il terzo elemento si concentra su quello che accade ai benefici maturati nel momento in cui si cambia lavoro, infatti molti sistemi pensionistici penalizzavano questi cambiamenti con conseguenti ripercussioni sui benefici futuri.

Si tiene poi conto del fatto che in alcuni sistemi le prestazioni vengono erogate in maniera forfettaria e non come un flusso di reddito costante, quindi si intende analizzare l'influenza che ciò ha sui benefici futuri.

Il quinto punto analizza se il sistema pensionistico favorisca il trasferimento del patrimonio accumulato ad un partner in caso di divorzio o separazione, con una conseguente sicurezza finanziaria per quest'ultimo.

L'ultimo elemento considera se anche in momenti in cui il cittadino è fuori dalla sua attività lavorativa, a causa ad esempio di malattie o disabilità, continui comunque ad accumulare del patrimonio in ambito pensionistico.

In ultima istanza questo indice tiene anche del ritorno netto degli investimenti nel lungo periodo, infatti un livello adeguato di ritorno degli investimenti permette di avere benefici migliori durante il periodo pensionistico; questo tasso inoltre è legato alla percentuale di investimenti fatti per migliorare il sistema pensionistico.

Da quanto appena visto si evince come questo indice includa moltissimi aspetti differenti, in un certo senso anche complicati da spiegare, per questo il livello di adeguatezza pesa per il 40% sul totale del *pension index*.

3.2.2 – Indice di Sostenibilità

Anche nel Rapporto Mercer, la sostenibilità a lungo termine degli attuali sistemi pensionistici è un elemento di preoccupazione in molti Stati, in particolare ritornano i soliti elementi già analizzati nei precedenti capitoli, ovvero l'invecchiamento della popolazione, l'aumento del tasso di dipendenza degli anziani, l'innalzamento della spesa

pubblica per le pensioni e il conseguente aumento del debito pubblico; questo sotto-indice tiene conto quindi di diverse misure che incidono sulla sostenibilità dei programmi attuali. Nonostante alcuni fattori demografici come l'indice di dipendenza degli anziani sono difficili da cambiare, altri elementi possono essere modificati in via diretta o indiretta mediante politiche governative, tali elementi sono ad esempio l'età anagrafica minima di accesso alla pensione o la possibilità di un pensionamento graduale; insomma i soliti correttivi che sono stati implementati nella storia e che si faranno in futuro per evitare che i sistemi pensionistici diventino insostenibili per le casse statali.

Un'altra caratteristica importante di cui si tiene conto in questo sotto-indice è il livello di finanziamento anticipato, particolarmente importante laddove il rapporto tra lavoratori e pensionati si stia aggravando; si considerano quindi le aliquote di contribuzione e il livello del patrimonio pensionistico.

Gli ultimi due aspetti rilevanti sono: la crescita economica reale a lungo termine, che ha un impatto significativo sulla sostenibilità delle pensioni poiché influisce sull'occupazione, sui rendimenti degli investimenti e sui tassi di risparmio, e il peso che ha il sistema pensionistico su quella che è la spesa pubblica nazionale e il conseguente indebitamento necessario a finanziarla; quest'ultimo è forse l'aspetto più rilevante e delicato da trattare in ottica di sostenibilità.

3.2.3 – Indice di integrità

Il terzo sotto-indice considera l'integrità del sistema pensionistico in generale, facendo un focus sui regimi a capitalizzazione maggiormente presenti nei sistemi privati; siccome molte società si basano su un sistema di tipo privato per l'erogazione del reddito pensionistico, è fondamentale che le comunità abbiano fiducia negli enti pensionistici di tale sistema.

Si considera inoltre il ruolo della regolamentazione e della *governance*, la protezione fornita ai pensionati da una serie di rischi e il modo in cui si comunica con essi.

Per quanto riguarda la *governance*, si utilizzano gli indicatori pubblicati²⁰ dalla Banca Mondiale, in maniera tale da avere una prospettiva più ampia e precisa all'interno di ciascuna società.

²⁰ Sistema dei 5 pilastri, si veda pag. 11 Rapporto Mercer per la spiegazione approfondita

Altri importanti elementi di integrità e di fiducia del sistema pensionistico nel lungo termine sono il mantenimento dei costi ad un livello ragionevole, e un buon valore della rendita derivante dal piano pensionistico scelto.

Si precisa che, sebbene un confronto internazionale dei costi totali di funzionamento di ciascun sistema sia complicato, in questo sotto-indice sono incluse alcune misure relative alla struttura e alla grandezza del settore che forniscono una buona approssimazione.

3.2.4 – Global Pension Index

Il Global Pension Index è stato costruito nella maniera più obiettiva e precisa possibile, partendo prima di tutto dall'estrema correttezza nel calcolo di ogni sotto-indice.

Ovviamente, non si può conoscere ogni aspetto di un sistema pensionistico quali ad esempio elementi soggettivi come la fiducia della comunità nel sistema, inoltre alcuni dati sono piuttosto difficili da reperire o comunque confrontare tra i vari Paesi del mondo. Riguardo a quanto appena detto, nel rapporto viene spiegato che, laddove siano disponibili dati internazionali, sono stati utilizzati quei dati, in caso contrario sono state fatte delle stime oggettive in ciascun sistema, al fine di ottenere una comprensione e una visione di esso il più aderente alla realtà possibile.

Nei Paesi dove esiste più di un sistema o vi sono normative diverse che regolano i sistemi pensionistici pubblici e privati, l'istituto ha adottato una posizione media che raccordasse queste differenze.

Come già detto in precedenza, il valore complessivo dell'indice di ogni sistema viene calcolato prendendo il 40% del sotto-indice di adeguatezza, il 35% del sotto-indice di sostenibilità e il 25% del sotto-indice di integrità, e facendo poi una media ponderata dei tre.

Terminata la descrizione degli elementi che compongono e che vengono analizzati nei tre sotto-indici, nonché il modo in cui è stato ideato l'indice complessivo, nel seguente paragrafo analizzeremo nello specifico i risultati che si sono avuti per l'Italia e per altri Paesi, tra i quali Danimarca e Paesi Bassi che hanno ottenuto l'indice con i valori più alti nell'ultimo rapporto del 2020.

3.3 – Confronto del Global Pension Index italiano con quello di altri Paesi

I risultati ottenuti tra i Paesi analizzati sono ovviamente diversi tra loro, però si può osservare come il valore complessivo dell'indice sia più alto per i Paesi che hanno una situazione economico-sociale migliore, invece in quelli in cui si stanno vivendo anni di crisi il valore dell'indice è più basso.

Tab. 2.1 – Comparazione risultati indice tra il 2019 e il 2020

	Valore indice complessivo		Adeguatezza		Sostenibilità		Integrità	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Argentina	39.5	42.5	43.1	54.5	31.9	27.6	44.4	44.4
Australia	75.3	74.2	70.3	66.8	73.5	74.6	85.7	85.5
Austria	53.9	52.1	68.2	64.4	22.9	22.1	74.4	74.6
Brasile	55.9	54.5	71.8	72.6	27.7	22.3	69.8	70.7
Canada	69.2	69.3	70.0	68.2	61.8	64.4	78.2	77.8
Cile	68.7	67.0	59.4	56.5	71.7	70.0	79.2	79.6
Cina	48.7	47.3	60.5	57.4	36.7	36.2	46.5	46.7
Colombia	58.4	58.5	61.4	62.5	46.0	45.5	70.8	70.5
Danimarca	80.3	81.4	77.5	79.8	82.0	82.6	82.2	82.4
Finlandia	73.6	72.9	73.2	71.0	60.7	60.5	92.3	93.5
Fracia	60.2	60.0	79.1	78.7	41.0	40.9	56.8	57.0
Germania	66.1	67.3	78.3	78.8	44.9	44.1	76.4	81.4
Hong Kong	61.9	61.1	54.5	54.5	52.5	50.0	86.9	87.1
India	45.8	45.7	39.9	38.8	44.9	43.1	56.3	60.3
Irlanda	67.3	65.0	81.5	74.7	44.6	45.6	76.3	76.5
Italia	52.2	51.9	67.4	66.7	19.0	18.8	74.5	74.4
Giappone	48.3	48.5	54.5	52.9	32.2	35.9	60.8	59.2
Messico	45.3	44.7	37.5	36.5	57.1	55.8	41.3	42.2
Paesi Bassi	81.0	82.6	78.5	81.5	78.3	79.3	88.9	88.9
Nuova Zelanda	70.1	68.3	70.9	63.8	61.5	62.9	80.7	82.9
Norvegia	71.2	71.2	71.6	73.4	56.8	55.1	90.6	90.3
Perù	58.5	57.2	60.0	59.5	52.4	49.2	64.7	64.6
Polonia	57.4	54.7	62.5	59.9	45.3	40.7	66.0	65.9
Arabia Saudita	57.1	57.5	59.6	59.6	50.5	51.6	62.2	62.4
Singapore	70.8	71.2	73.8	74.1	59.7	59.9	81.4	82.5
Sud Africa	52.6	53.2	42.3	43.0	46.0	46.7	78.4	78.3
Spagna	54.7	57.7	70.0	71.0	26.9	27.5	69.1	78.5
Svezia	72.3	71.2	67.5	65.2	72.0	72.0	80.2	79.8
Svizzera	66.7	67.0	57.6	59.5	65.4	64.2	83.0	83.1
Turchia	42.2	42.7	42.6	44.2	27.1	24.9	62.8	65.3
UK	64.4	64.9	60.0	59.2	55.3	58.0	84.0	83.7
USA	60.6	60.3	58.8	58.9	62.9	62.1	60.4	59.9
Media	59.3	59.2	60.6	60.2	50.4	49.9	69.7	70.5

Fonte: MCGPI 2020, Full Report, Tabella 4

Dalla tabella si può vedere bene ciò che è stato appena detto, ad esempio un Paese come l'Argentina che sta vivendo da anni crisi economiche e sociali ha un valore di 42.5, mentre i Paesi del Nord Europa hanno valori più alti, nello specifico la Danimarca ha il secondo miglior punteggio pari a 81.4.

Analizzando sempre la tabella, si vede come tra il 2019 e il 2020 i dati siano ovviamente differenti, però non in tutti i Paesi vi è stato un peggioramento dell'indice a causa della Pandemia di Covid-19, si potrebbe dire che i Paesi maggiormente colpiti e coinvolti nell'emergenza sanitaria hanno avuto ripercussioni maggiori sul sistema pensionistico.

Nei successivi paragrafi verranno analizzate le condizioni dei sistemi pensionistici di alcuni Paesi in relazione ai dati del Rapporto; verrà seguito uno schema univoco in maniera tale da rendere più facile la comparazione finale, in particolare: si considereranno prima i valori degli indici in forma analitica, poi verrà data una spiegazione della situazione analizzata e infine saranno inserite le raccomandazioni che l'Istituto Mercer ha predisposto per ogni Paese.

3.3.1 – Analisi Global Pension Index: Italia

L'Italia ha ottenuto nel 2020 un valore dell'indice pari a 51,9, posizionandosi come 29esima nella classifica generale.

Nello specifico ha ottenuto un punteggio di 66,7 per l'adeguatezza, uno di 74,4 per integrità, ed infine un valore che fa molto riflettere e che abbassa di molto il valore complessivo dell'indice, infatti riguardo la sostenibilità del sistema il punteggio è di 18.8, il che la porta all'ultima posizione della classifica specifica per questo sotto-indice.

Ciò conferma che il più grande problema del sistema pensionistico del nostro Paese è proprio la sua sostenibilità, data dagli squilibri economici e demografici di cui si è ampiamente parlato nei capitoli precedenti.

Ricordiamo che il sistema pensionistico italiano è a contribuzione definita, e la componente pensionistica alternativa (es. fondi pensione privati) è ancora poco sviluppata, anche se ha subito un aumento negli ultimi anni.

Il Mercer individua delle migliorie che potrebbero apportare benefici al sistema italiano, in particolare:

- bisogna aumentare la copertura dei lavoratori all'interno degli schemi pensionistici, aumentando così il livello dei contributi e del patrimonio che si accumulerà;

- si deve aumentare il tasso di partecipazione dei lavoratori più anziani tenendo conto dell'allungamento dell'aspettativa di vita;
- ridurre la possibilità di accedere a forme di pensionamento anticipato;
- ridurre il debito pubblico e la spesa per pensioni in percentuale del PIL

3.3.2 – Analisi Global Pension Index: Danimarca

La Danimarca si conferma come fiore all'occhiello dei sistemi pensionistici globali, infatti ha ottenuto un punteggio di 81,4 nella classifica generale che le ha permesso di ottenere la seconda posizione, dietro solo ai Paesi Bassi.

Nello specifico il punteggio per l'adeguatezza è di 79,8, quello per sostenibilità è di 82,6, mentre in termini di integrità ha ottenuto il punteggio di 82,4.

Il sistema pensionistico danese è formato da una pensione finanziata mediante le tasse pagate allo stato e corrisposta in base al numero di anni in cui si è stati in Danimarca, chiamata "*Folkepension*", due pensioni supplementari obbligatorie, la prima 'ATP' viene pagata per 2/3 dal datore di lavoro e 1/3 viene detratto in busta paga, la seconda si chiama 'SP' e corrisponde all' 1% della retribuzione del lavoratore.

Le ultime due forme pensionistiche danesi sono dei fondi pensione privati e uno schema pensionistico collettivo chiamato 'AMP', che varia in base agli accordi del settore lavorativo di riferimento, in particolare nel settore privato la quota mensile che deve essere versata è del 9%-15% dello stipendio, mentre nel settore pubblico è del 12%, in questo caso la quota viene interamente versata dallo Stato.

Gli elementi che potrebbero migliorare il sistema pensionistico danese sono:

- aumentare il livello di risparmi delle famiglie e allo stesso tempo ridurre il loro debito;
- introdurre delle disposizioni per tutelare gli interessi di entrambi i coniugi in caso di divorzio;
- fornire maggiore trasparenza dei piani pensionistici implementati nel Paese tramite relazioni annuali

3.3.3 – Analisi Global Pension Index: Paesi Bassi

I Paesi Bassi sono il Paese che ha ottenuto il miglior punteggio, pari a 82,6, che gli ha permesso di arrivare alla prima posizione della classifica.

Riguardo gli altri indici, ha avuto un punteggio di 81,5 per l'adeguatezza, 79,3 in termini di sostenibilità e per quanto riguarda l'integrità ha ottenuto il punteggio di 88,9.

Il sistema pensionistico è diviso in tre pilastri: vi è una pensione pubblica AOW²¹, un regime pensionistico aziendale legato a degli accordi in ambito industriale e regimi pensionistici individuali o privati. La maggior parte dei lavoratori appartiene a questi regimi pensionistici aziendali, che sono piani a benefici definiti, divisi in base al settore di riferimento; il reddito viene calcolato in base alla retribuzione media avuta durante il corso della vita lavorativa.

Il Mercer dà i seguenti consigli per migliorare il già ottimo sistema, ovvero:

- aumentare il livello di risparmi delle famiglie e ridurre il loro livello di indebitamento, stessa cosa che vale anche per la Danimarca;
- aumentare il tasso di partecipazione dei lavoratori anziani in relazione all'incremento dell'aspettativa di vita, la medesima raccomandazione che era presente anche nel caso dell'Italia

Va specificato che il sistema pensionistico olandese sta subendo una profonda riforma iniziata ormai da molti anni, in particolare ci sono due elementi che saranno modificati.

Il primo è che l'aumento dell'età pensionabile statale sarà meno rapido rispetto a quanto era stato originariamente previsto, inoltre vi sarà una possibilità di pensionamento anticipato per le persone che svolgono lavori usuranti dal punto di vista fisico; il secondo elemento è una ripartizione degli oneri relativi all'erogazione degli assegni di pensione su più generazioni, infatti le pensioni aziendali non si baseranno più sulla retribuzione media, bensì sui contributi versati durante tutta la vita.

Nonostante questi cambiamenti, il Mercer ritiene che anche in futuro il sistema sarà efficiente e sostenibile, ma soprattutto continuerà a fornire degli ottimi benefici pensionistici alle persone.

²¹ Algemene Ouderdomswet, tradotto: legge generale sulle pensioni di vecchiaia.

3.3.4 – Analisi Global Pension Index: Australia

L'ultimo Paese che verrà analizzato nello specifico è l'Australia, Stato che per molti anni ha avuto un sistema pensionistico al pari di quello danese od olandese, ma che negli ultimi anni è un po' calato in termini di indice, infatti con un punteggio di 74,2 l'Australia occupa il quarto posto nella classifica generale.

Riguardo l'indice di adeguatezza il punteggio raggiunto è pari a 66,8, mentre per quanto riguarda la sostenibilità il punteggio è di 74,6, il valore invece attribuito all'integrità è 85,5.

Il sistema pensionistico australiano comprende una pensione di vecchiaia basata sul reddito del lavoratore (è finanziata tramite le entrate dello stato), poi vi è un contributo obbligatorio versato dal datore di lavoro a seguito di accordi nel settore privato, prende il nome di "*Superannuation*", i soldi vengono messi in un conto bancario 'congelato' per poi essere restituiti mensilmente una volta raggiunta una determinata età; questi soldi sono un extra rispetto allo stipendio percepito dal lavoratore, e ciascun versamento del datore del lavoro è pari circa al 10-15% del salario. Infine, ci sono contributi volontari aggiuntivi versati dai dipendenti che vanno ad aumentare l'importo della "*Superannuation*", e contributi versati dai lavoratori autonomi all'interno di piani del settore privato.

Le raccomandazioni che il Mercer dà per migliorare tale sistema sono:

- aumentare il livello di risparmio delle famiglie e allo stesso tempo cercare di ridurre il debito;
- inserire un requisito per il quale una parte della pensione di anzianità deve essere considerata come una componente complessiva del reddito del beneficiario;
- aumentare il tasso di partecipazione dei lavoratori più anziani alla vita lavorativa in base alle crescenti aspettative di vita;
- introduzione di un meccanismo automatico di aumento dell'età pensionabile

Dai risultati analizzati nel Rapporto, si evince come l'Italia abbia dei problemi seri in termini principalmente di sostenibilità del sistema pensionistico.

Gli altri Paesi hanno delle strutture pensionistiche differenti dalle nostre, dove vi è una grande collaborazione e sintonia tra sistemi pubblici e privati, un esempio ne è la Danimarca che ha il suo sistema pensionistico formato da cinque differenti strutture integrate e complementari tra loro; stando ai dati le strutture pensionistiche adottate dagli

altri Paesi o i differenti modi di finanziamento e investimento nel sistema pensionistico, hanno sicuramente creato un circolo virtuoso che permette a questi Stati di avere sistemi pensionistici migliori di quello italiano. Nel successivo paragrafo verranno individuate e trattate alcune possibili soluzioni per migliorare la sostenibilità del sistema pensionistico italiano nel medio lungo periodo.

Per concludere la trattazione del Rapporto Mercer, di seguito è presente una tabella in cui sono racchiusi i Paesi in base al punteggio che hanno ottenuto, però a differenza di prima lo *score* è rappresentato da una votazione in lettere, con il relativo significato di ciascuna lettera assegnata.

Tab 2.2 – Riassunto risultati MCGPI 2020

Grado	Valore indice	Nazione		Descrizione
A	>80	Danimarca Paesi Bassi		Un sistema pensionistico di prima classe e robusto che eroga buoni sussidi, è sostenibile ed ha un alto livello di integrità.
B+	75-80			Un sistema che ha una struttura solida, con molti buoni elementi, ma ha delle aree di miglioramento che lo differenzia dai sistemi che hanno ottenuto la A.
B	65-75	Australia Canada Cile Finlandia Germania Irlanda Israele	Nuova Zelanda Norvegia Singapore Svezia Svizzera	
C+	60-65	Belgio Francia Hong Kong Malesia	UK USA	
C	50-60	Austria Brasile Colombia Indonesia Italia Korea del Sud	Perù Polonia Arabia Saudita Sud Africa Spagna	Un sistema che ha buone caratteristiche, ma anche alti rischi ed elementi che dovrebbero essere aggiunti. Senza questi miglioramenti, la sua efficacia e sostenibilità nel medio-lungo periodo è complicata.
D	35-50	Argentina Cina India Giappone	Messico Filippine Thailandia Turchia	Un sistema che ha buone caratteristiche, ma anche grandi debolezze e mancanze che devono essere sanate. Senza questi miglioramenti, la sua efficacia e sostenibilità diventa molto complicata.
E	<35	Nessuno		Un sistema povero che potrebbe stare nei primi stadi di sviluppo o non esistere proprio.

Fonte: MGCPI 2020, Full report, Tabella 5

3.4 – Alcune proposte per migliorare la sostenibilità del sistema pensionistico italiano

Durante tutta la trattazione degli elementi inseriti nell'elaborato, si è posto più volte l'accento sul problema legato alla sostenibilità del sistema pensionistico italiano.

Si è visto come nel corso della storia, in particolare dal dopo guerra fino ai giorni d'oggi, si siano susseguite svariate riforme previdenziali per cercare di alleggerire il peso della spesa pensionistica sul PIL.

Tutte queste riforme avevano caratteristiche comuni, da una parte si è allungata l'età minima pensionabile in relazione all'aumento dell'aspettativa di vita, conseguentemente è aumentato l'importo di contributi versati da ciascun lavoratore e teoricamente lo Stato è riuscito a versare gli assegni pensionistici per un numero di anni minori rispetto a ciò che avveniva in passato, l'esempio eclatante è quello delle baby pensioni trattate nel primo capitolo.

Nonostante tutte queste riforme però, ancora oggi vi è un forte problema in termini di sostenibilità (il tutto aggravato dalla Pandemia di Covid-19), infatti come già è stato detto per il 2021 si prospetta un rapporto di spesa pensionistica su PIL pari al 16,4%, dato preoccupante che unito all'invecchiamento sempre maggiore della popolazione rischia di portare con il tempo al collasso del sistema pensionistico italiano.

Nei successivi paragrafi verranno analizzate alcune proposte avanzate dal Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali all'interno del report "Sostenibilità della spesa per pensioni in un'ipotesi alternativa di sviluppo".

3.4.1 – Modifiche alla classificazione statistica delle pensioni

La prima proposta avanzata è relativa alla modificazione dei parametri con i quali viene calcolata la spesa pensionistica, infatti come già visto all'inizio del capitolo è stato criticato il metodo secondo il quale non vi sia una scomposizione tra spesa pensionistica ed assistenziale, bensì vengono considerate congiuntamente ed inoltre alla voce "spesa pensionistica" sono aggiunte delle pensioni che non sono tali in senso stretto, infatti nel corso degli anni la Commissione Europea ha mandato più volte delle direttive in cui invitava l'Italia a rivedere la composizione della spesa pensionistica all'interno dei dati ISTAT, gli stessi dati che poi vengono considerati in sede europea.

Secondo il Centro itinerari previdenziali un primo provvedimento dovrebbe essere quello di creare tre indici separati, ovvero uno per la spesa pensionistica pura, un altro per la spesa assistenziale ed infine uno per le rendite infortunistiche gestite dall' INAIL²².

Relativamente all'assistenza si propone di creare una sorta di banca dati assistenziale in cui confluiscono tutti i dati dei nuclei familiari che hanno accesso a tali prestazioni, facendo attenzione nel differenziare quelle che sono erogate da enti pubblici e quelle invece erogate da enti privati, in maniera tale da avere una corretta distinzione tra l'erogazione mediante denaro pubblico o meno.

3.4.2 – Interventi in ambiti sociodemografici

Gli interventi in questo settore sono divisi in quattro differenti gruppi, i quali hanno l'obiettivo comune di trarre dei benefici da fenomeni quali l'immigrazione o l'invecchiamento demografico.

Il primo punto sul quale si fa leva è proprio l'immigrazione, in particolare quella irregolare, infatti si stima che in Italia ci siano tra i 500.000 mila ed il milione di immigrati irregolari, persone che molto probabilmente lavorano in maniera irregolare e quindi non sono soggette a versamento di contributi o altri tipi di tassazione.

Alla luce di ciò l'Istituto prevede che con la regolarizzazione degli immigrati che lavorano in Italia da almeno 5 anni (ovviamente con il pagamento di penali per i contributi non versati e le tasse non pagate dal datore di lavoro) e che hanno una discreta conoscenza degli usi e costumi dello 'stivale', l'Italia guadagnerebbe non solo circa un milione di persone in più che versano regolarmente contributi, ma vedrebbe la popolazione totale arrivare a circa 61 milioni con un discreto ringiovanimento demografico (gli immigrati infatti, sono in linea generale persone giovani che porterebbero ad una riduzione dell'età media).

Un altro pacchetto di interventi è relativo all' *age management*, ovvero il miglioramento della vita lavorativa per i soggetti più anziani che ancora non hanno raggiunto l'età pensionabile.

Questo discorso ha senso dal momento in cui la linea comune seguita dalle varie riforme pensionistiche è l'allungamento dell'età pensionabile, però aumentare il numero di anni lavorativi senza ripensare metodiche lavorative porterebbe ad un drastico calo della

²² L'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro è un ente pubblico non economico italiano che gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. (fonte: wikipedia.it)

produttività e della motivazione del lavoratore, generando una complessiva inefficienza sia produttiva che di ricambio generazionale; serve quindi trovare un modo per mantenere un alto livello di produttività e allo stesso tempo facilitare l'introduzione dei giovani nel mondo del lavoro.

Gli ulteriori interventi sono relativi alle PMI, che rappresentano la maggior parte del tessuto industriale italiano; in particolare gli interventi sono relativi ad aumentare le competenze e conoscenze dei giovani lavoratori in un'ottica di sviluppo tecnologico, per far sì che in futuro non ci sia una sostituzione del capitale umano con quello tecnologico, bensì si farà in modo che il binomio uomo – macchina permetta di raggiungere nuovi livelli di produttività ed efficienza.

Inoltre, sempre grazie allo sviluppo di conoscenze tecnologiche ed accademiche, ci dovranno essere degli interventi volti a migliorare quello che è il *management* delle PMI in un'ottica di espansione economica e produttiva, uscendo quindi da quella che è la *comfort zone* della piccola azienda italiana e adottando un approccio maggiormente orientato alla grande impresa.

3.4.3 – Interventi in materia di occupazione

L'ultimo ambito sul quale fa leva il Centro Studi è proprio l'occupazione, infatti semplificando un concetto di per sé profondo e complesso, più ci sono lavoratori attivi più è alto il numero di contributi versati e quindi il patto intergenerazionale diventa sostenibile.

Il secondo intervento è un ripensamento e riorganizzazione del sistema di collocamento al lavoro.

Il tutto parte da un incentivo ('dote') dato al lavoratore che intende cominciare un percorso di ricerca del lavoro, una volta fatto ciò grazie al lavoro coordinato di enti di collocamento pubblici e privati (es. Centri per l'impiego, Agenzie per il lavoro, associazioni di categoria) si riesce a creare una rete formata da potenziali lavoratori e potenziali datori di lavoro, in cui è più semplice far sì che domanda e offerta di lavoro si incontrino col fine ultimo di incentivare l'occupazione.

Un altro aspetto che deve essere modificato è quello relativo al ripensamento dell'organizzazione del lavoro, specialmente per quanto riguarda i lavoratori più anziani che devono essere ricollocati o comunque le loro mansioni devono essere modificate per preservarne la salute e l'efficienza lavorativa.

Un ulteriore intervento sempre legato al progressivo invecchiamento della forza lavoro è la creazione dei fondi esubero e di solidarietà per favorire il ricambio generazionale.

I costi relativi a questi fondi non sono a carico dello Stato, bensì della mutualità del settore in cui vengono istituiti, più nello specifico mediante accordi collettivi si decide quale sarà la ripartizione degli oneri tra lavoratori e datori di lavoro.

Il fine ultimo di questi fondi è attivare i cosiddetti “assegni straordinari”, i quali sono destinati ai lavoratori a tempo indeterminato che otterranno i requisiti anagrafici o contributivi per accedere alla pensione entro 5 anni dal momento in cui cessano il loro rapporto di lavoro. L’importo dell’assegno sarebbe circa uguale a quello della rendita pensionistica che il lavoratore otterrebbe una volta andato in pensione.

Ovviamente questo sistema nella realtà dei fatti funziona in maniera differente per due motivi.

Il primo è che non favorisce automaticamente il *turnover* dal lavoro, poiché normalmente un’azienda se fa a meno di un dipendente deve poi trovarne un altro, e specialmente per le mansioni molto complesse trovare un *high skill worker* nel brevissimo periodo è complicato.

Il secondo punto è collegato al primo, infatti ne faranno uso le aziende che hanno esubero di personale per le quali sarà più conveniente investire in questi fondi piuttosto che continuare a pagare un numero eccessivo di dipendenti.

Un’ultima serie di interventi sono relativi alla riduzione della tassazione sul lavoro, mentre infatti da un lato il classico cuneo fiscale e contributivo²³ per le retribuzioni fino a 35.000 € non è un grande problema né per i lavoratori che per i datori, un reale incentivo all’occupazione arriverebbe con un “maxi ammortamento” del costo del lavoro, in particolare si potrebbe avere una detrazione fiscale del 130% per i nuovi lavoratori under 29 e disoccupati over 58 il primo anno, fino ad arrivare al sesto anno ad un detrazione del 100% (riduzione del 5% annuo per sei anni).

Sempre in relazione al cuneo contributivo occorre fare delle precisazioni.

Spesso si sente parlare di riduzione di alcune imposte e tasse a carico del datore di lavoro, però nella realtà dei fatti alcune di queste non possono essere ridotte, ad esempio un lavoratore che prende 100 € in busta paga e ha un reddito fino a 25.000 € paga circa il 9% di contributi, sul restante 91% circa il 15% di IRPEF, gli rimarrebbero quindi 77,18€. Al

²³ Il cuneo fiscale è un indicatore degli effetti della tassazione sul reddito dei lavoratori, l’occupazione e il mercato del lavoro. (fonte: wikipedia.it)

datore di lavoro però tra contributi previdenziali, prestazioni temporanee all'INPS (malattia, maternità ecc.) ed assicurazione contro gli infortuni pagata all'INAIL il lavoratore in questione costa circa 130 €.

Però non si possono ridurre né i contributi versati, perché da una parte lo Stato avrebbe un minor finanziamento per l'erogazione delle pensioni e dall'altro il lavoratore percepirebbe una pensione inferiore, né ridurre i versamenti ad INPS ed INAIL perché poi in caso di malattia o infortuni non si avrebbe la copertura necessaria.

Quindi si ritorna sempre ad un *trade off* tra ciò che si riceve in termini assistenziali e ciò che viene versato, quindi non è plausibile una riduzione del cuneo contributivo in questi termini, mentre lo sarebbe per altre componenti relative al “maxi ammortamento” trattato prima.

Le proposte avanzate dal Centro studi e ricerche Itinerari previdenziali sono molte e variegate, oltre ad incentivare l'aumento dell'età pensionabile fanno molto leva su un aumento della produttività e dell'efficienza, due elementi fondamentali nel mercato del lavoro moderno ma soprattutto che portano ad una riduzione dei costi in termini pensionistici.

Inoltre, vi è tutta una serie di proposte volte ad aumentare l'occupazione col fine ultimo di salvaguardare il ricambio generazionale e permettere allo Stato di avere sempre finanziamenti (mediante contributi e altre tasse) per erogare le pensioni e tutti gli altri servizi assistenziali di cui beneficia la popolazione.

Conclusioni

Lo scopo di questo elaborato era vedere la condizione del sistema pensionistico italiano e soprattutto la sua sostenibilità ed adeguatezza.

Si è visto come nel corso della storia ci siano state continuamente delle riforme per migliorare il peso della spesa pensionistica sul PIL, infatti ciascun Governo sapeva che tale sostenibilità non sarebbe stata possibile nel lungo periodo; ogni riforma seguiva una linea comune, ovvero aumentare l'età pensionabile in maniera tale da poter incassare più contributi e contemporaneamente ridurre il numero di assegni erogati.

Questo meccanismo si è visto che verrà utilizzato anche negli anni a venire, con l'età minima che si modificherà in relazione all'andamento demografico della popolazione, infatti con una speranza di vita sempre maggiore, per far sì che il patto intergenerazionale sia efficiente, è necessario che le persone versino contributi per un numero maggiore di anni.

Variabile demografica che è molto importante in ambito pensionistico, si è visto che la popolazione italiana tende ad avere una speranza di vita sempre maggiore, mentre le nascite ormai da anni hanno subito un crollo, questo binomio porta ad un invecchiamento generale che ha riflessi non indifferenti su quella che è l'occupazione e la produzione in genere, argomento trattato negli studi di Börsch-Supan, Dixon e Zaidi all'interno del capitolo due.

Sempre nello stesso capitolo si è visto come la Pandemia di Covid-19 abbia ovviamente impattato sul sistema economico, e questa crisi ha avuto effetti negativi anche sul sistema pensionistico, infatti il crollo del PIL porterà in futuro ad una riduzione delle pensioni calcolate mediante il sistema contributivo di circa l'1%-2% (secondo le stime di 'Progetica').

Nel capitolo tre si è trattato nello specifico la spesa pensionistica italiana, confrontandola con quella di altri Paesi, in particolare dai dati Eurostat è emerso che l'Italia aveva un rapporto di spesa pensionistica su PIL del 16,1% nel 2016 (attualmente del 16,4%), valore secondo solamente alla Grecia (17,5%), quindi tutti gli altri Paesi europei hanno un rapporto migliore rispetto a quello italiano.

Questo andamento si evince poi bene dall'analisi del Rapporto Mercer, in cui tra i 37 Paesi che lo compongono, l'Italia è penultima in termini di sostenibilità, anche qui viene evidenziato il fatto che gli squilibri economici e demografici non fanno che peggiorare questo aspetto.

In conclusione, si è visto come il principale problema del sistema pensionistico italiano sia la sua sostenibilità, per migliorarla sono necessari interventi mirati non solo in linea con le riforme attuate storicamente, ma anche una serie di azioni atte a migliorare i livelli occupazionali e produttivi, poiché infatti un sistema economico più solido avrà dei riflessi positivi su quello che è il patto intergenerazionale in questione.

La *mission* che i futuri governi dovranno avere è quella di creare un circolo virtuoso che parta dal miglioramento del finanziamento del sistema pensionistico, in maniera tale da erogare dei benefici migliori ai futuri pensionati; tutto ciò porterà ad un progressivo alleggerimento della spesa pensionistica sul PIL con dei miglioramenti in termini economici, andando ad alimentare il circolo virtuoso prima citato.

Bibliografia

Börsch-Supan, A. (2003), Labor market effects of population aging, “Labour”, pp. 5-44.

Circolare INPS n. 11/2019.

Decreto 15 Maggio 2012.

D.L. 503/1992.

Dixon, S. (2003), Implications of population ageing for the labour market, “Labour Market Trends”, pp. 67-76.

Finanze pubbliche: conclusioni sulla spesa connessa all'invecchiamento della popolazione, comunicato stampa del Consiglio dell'UE, 25 maggio 2018.

Istat, ‘Primi riscontri e riflessioni sul bilancio demografico del 2020’.

Istat, ‘Pensioni e pensionati, Analisi 2013’.

ISFOL, Invecchiamento delle forze di lavoro: questioni aperte e dinamiche di mercato.

‘Istituzioni e mercati finanziari’, Pearson, nona edizione, cap.10.

‘Il macigno delle baby pensioni: 7,5 miliardi costano più di quota 100’, 24 ottobre 2018, il Sole 24 Ore.

Legge 218/1952.

Legge 153/1969.

Legge 335/1995.

Legge 449/1997.

Legge 247/2007.

Legge 214/2011.

Legge 23 dicembre 2014 n.190.

Legge 26/2019.

Proposte CGIL, CISL, UIL sui temi previdenziali nella fase 2 del confronto sindacati governo.

‘Pensioni, il sistema italiano è davvero una bomba a orologeria?’ Articolo de “Il sole 24 ore”, scritto da Econopoly, 30 ottobre 2020.

‘Quota 100’, pensionioggi.it.

Rapporto MEF 2020, Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario.

Rapporto Mercer 2020, MGCPI full report.

Rapporto OCPI, “pensioni, spendiamo più degli altri?”.

Riforma Amato, borsaitaliana.it.

Riforma Dini, borsaitaliana.it.

Riforma Maroni, borsaitaliana.it.

Riforma Fornero, borsaitaliana.it.

“Sostenibilità della spesa per pensioni in un’ipotesi alternativa di sviluppo”, Centro studi e ricerche Itinerari Previdenziali.

Zaidi, A. (2008), Features and challenges of population ageing: The European perspective, Policy Brief March.