

Dipartimento di Impresa e
Management

Cattedra di Scienza delle Finanze

IL SISTEMA PENSIONISTICO ITALIANO: STORIA,
ANDAMENTO E SOSTENIBILITA'

Prof. Mauro Milillo

RELATORE

Giacomo Mignuzzi 249271

CANDIDATO

Anno Accademico 2021/2022

*Ai miei genitori, ai miei amici e a tutti
coloro che mi hanno accompagnato in questo incredibile
viaggio tra sport e studio, dandomi supporto ed
incoraggiamento. Grazie*

INDICE

Introduzione	5
--------------	---

Capitolo 1

Funzionamento del sistema pensionistico italiano

Paragrafo 1.1 – Sistema pensionistico – definizioni generali	7
Paragrafo 1.2 – Le pensioni in Italia fino agli anni ‘90	7
Paragrafo 1.2.1 – Le “Baby pensioni”	8
Paragrafo 1.3 – 1992: Riforma Amato	9
Paragrafo 1.4 – 1995: Riforma Dini	10
Paragrafo 1.5 – 1997: Riforma Prodi	13
Paragrafo 1.6 – 2004: Riforma Maroni e successivo “Protocollo Welfare” del 2007	13
Paragrafo 1.7 – 2011: Riforma Fornero	14
Paragrafo 1.8 – 2019: Quota 100	16
Paragrafo 1.8.1 – Pensione Quota 102	17
Paragrafo 1.8.2 – Pensione Quota 103	18
Paragrafo 1.9 – La Previdenza Complementare	18
Paragrafo 1.9.1 – I Fondi Pensione Chiusi	21
Paragrafo 1.9.2 – I Fondi Pensione Aperti (FPA)	21
Paragrafo 1.9.3 – Il Piano Individuale Pensionistico (PIP)	21

Capitolo 2

L’influenza del cambiamento demografico sul sistema economico e pensionistico

Paragrafo 2.1 – L’Italia ed il suo andamento demografico	23
Paragrafo 2.1.2 – Il Rapporto MEF 2022: tendenza di medio-lungo periodo del sistema previdenziale	25

Paragrafo 2.2 – Andamenti demografici e relativi effetti su produzione e occupazione	27
Paragrafo 2.3 – Conseguenze sul Welfare e sul trend demografico della pandemia Covid-19	27

Capitolo 3

Spesa pensionistica, PIL e confronto con altri Paesi

Paragrafo 3.1 – Il sistema italiano rispetto agli altri Paesi – rapporto dell’OCSE “Pensions at a Glance 2021”	31
Paragrafo 3.2 – Rapporto Mercer 2022	35
Paragrafo 3.2.1 – Adeguatezza – Quanto si percepisce?	37
Paragrafo 3.2.2 – Sostenibilità – Il sistema è sostenibile?	37
Paragrafo 3.2.3 – Integrità – Il sistema è affidabile?	38
Paragrafo 3.2.4 – Global Pension Index	39
Paragrafo 3.2.5 – Analisi Global Pension Index: Italia	40
Paragrafo 3.2.6 – Analisi Global Pension Index: Islanda, Paesi Bassi e Danimarca	41
Paragrafo 3.2.7 – Differenze di genere in esiti pensionistici	44
Paragrafo 3.3 – La sostenibilità del sistema pensionistico italiano: come migliorarla?	46
Paragrafo 3.3.1 – Aumento dell’età pensionabile	46
Paragrafo 3.3.2 – Incremento dei versamenti ai Fondi Pensione	47
Conclusioni	48
Bibliografia	50

Introduzione

Con la presente tesi, ho voluto analizzare la capacità dell'apparato previdenziale italiano, di poter sostenere il sistema pensionistico, prendendo in considerazione la storia delle riforme che hanno interessato questo tema, passando poi dai cambiamenti originati dalla pandemia di Coronavirus. A seguire sarà analizzata l'adeguatezza, la sostenibilità e l'integrità del sistema pensionistico italiano, confrontandolo con quello di altre Nazioni.

Il primo capitolo è dedicato al funzionamento e alla storia del sistema pensionistico italiano, trattando le riforme che lo hanno trasformato negli anni, sin dal 1898 anno in cui venne istituita la "Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai", per poi analizzare le riforme degli anni '90, fino ad arrivare all'attualità. Prenderò pertanto in esame la riforma Amato che apportò modifiche importantissime rispetto a quanto era in vigore al tempo, poi, passando per la riforma Fornero, giungerò all'analisi delle strutture di "Quota 100", "Quota 102" e l'attualissima "Quota 103" appena entrata in vigore.

Le riforme fino ad ora attuate, fatta eccezione per queste ultime tre sopra citate, avevano come obiettivo l'aumento dell'età pensionabile, poiché, a causa dell'aumento dell'invecchiamento demografico, doveva essere bilanciato da un introito maggiore di contributi.

L'analisi dell'andamento demografico e di come esso influisca sul sistema pensionistico, sarà trattato nel capitolo due, riscontrando come un aumento dell'aspettativa di vita e una diminuzione delle nascite diano vita ad un trend negativo. Verranno valutate le implicazioni che il trend demografico negativo ha sui sistemi economici. L'ultima parte del capitolo è dedicata alla situazione durante e post COVID-19, con un focus sugli effetti che la pandemia ha avuto, ha e avrà sul livello demografico e sulla spesa per il welfare in Italia.

Il terzo ed ultimo capitolo di questa tesi analizza la spesa pensionistica italiana, confrontata con gli altri Paesi OCSE, prendendo in analisi il Mercer Report 2022, il report annuale di Mercer e CFA Institute, che confronta 44 sistemi pensionistici di tutto il mondo, valutandone la sostenibilità, l'adeguatezza e l'integrità. L'Italia è in posizione critica per sostenibilità, e questo evidenzia come il nostro Paese sarà costretto ad emanare nuovi provvedimenti atti a ristrutturare il sistema, per non arrivare al default economico. Tratto dal Mercer Report 2021, troviamo anche una analisi in base alle differenze di genere.

Nel finale del capitolo sono riportate alcune ipotesi di politiche di adeguamento, idee di interventi che potrebbero migliorare la sostenibilità del sistema pensionistico italiano. Vedremo

alcune misure che potrebbero essere adottate per riportare ad un equilibrio a breve/medio termine il sistema previdenziale.

Capitolo 1 – Funzionamento del sistema pensionistico italiano

Il costante invecchiamento della popolazione e la diminuzione della crescita economica ha ridotto le contribuzioni. A causa di queste due variabili, nel corso degli anni lo Stato ha dovuto sopportare un aumento dell'erogazione pensionistica, con conseguente crescita della spesa pubblica.

Si è dovuto, pertanto, intervenire negli anni con l'attuazione di nuove riforme del sistema pensionistico, allo scopo di aumentare la sostenibilità del sistema previdenziale, per ridurre l'impatto sul bilancio italiano.

Per poter procedere con l'analisi delle varie riforme che si sono susseguite negli anni, diamo una visione complessiva del sistema di previdenza.

1.1 Sistema pensionistico – definizioni generali

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

Esistono due sistemi pensionistici, uno a “ripartizione e uno a “capitalizzazione”.

Nel sistema a ripartizione, che di norma è riferito al modello pubblico, il meccanismo è sostenuto da un patto “intergenerazionale” dove le pensioni erogate sono finanziate dai contributi versati dai lavoratori in attività. Con l'aumentare dell'aspettativa di vita, l'aggravio sulla popolazione attiva è naturalmente aumentato.

Il sistema a capitalizzazione è invece un metodo di finanziamento personale, ovvero, il singolo aderisce ad un Fondo il quale investe il capitale versato. In pratica equivale a dire che i contributi versati vanno a finire su un conto di risparmio gestito, simile ad un conto bancario. Il valore della pensione sarà composto da quanto versato, sommato al rendimento degli investimenti effettuati dal Fondo. È evidente che il sistema di capitalizzazione è un sistema “individualista”, a differenza del sistema a ripartizione. L'argomento “Fondi Pensione” verrà trattato in un paragrafo dedicato.

1.2 - Le pensioni in Italia fino all'inizio degli anni '90

Sin dal 1861, in Italia, si è iniziato il cammino verso un sistema previdenziale. In particolare, nello specifico delle pensioni, il primo sistema previdenziale si istituisce nel 1895, volto ai dipendenti civili e militari dello Stato. Nel 1898 viene istituita la “cassa nazionale di previdenza

per la invalidità e per la vecchiaia degli operai”, assicurazione volontaria, finanziata dai contributi dei dipendenti e con un contributo da parte dello Stato e, su base volontaria, degli imprenditori.

Arriviamo al 1919, anno in cui viene istituita l’Assicurazione Generale Obbligatoria, che nel 1933 sarà denominata INFPS (Istituto Nazionale Fascista per la Previdenza Sociale – Ente di diritto pubblico), che dal 1943 verrà chiamato definitivamente INPS. Fino al 1945, il sistema era a capitalizzazione, i contributi versati venivano investiti in titoli di Stato e immobili, mentre da quello stesso anno, viene affiancato il sistema a ripartizione, finanziato dai contributi dei lavoratori attivi. Nel 1969 il sistema a capitalizzazione viene definitivamente abolito. La legge 638/1983 fissa, tra l’altro, i termini dei versamenti dei contributi, stabilendo sanzioni per il datore di lavoro che non li rispetta.

1.2.1 Le “baby pensioni”

Vennero introdotte nel 1973, con una misura impiegata dall’allora governo Rumor. In base a tale riforma, 400.000 lavoratori del settore pubblico ebbero accesso alla pensione in età precoce. Il requisito richiesto, infatti, era un periodo di versamento di quattordici anni, sei mesi e un giorno per le donne con prole, e diciannove anni, sei mesi e un giorno per gli uomini.

Esiste pertanto tutt’oggi una popolazione in vita che percepisce la pensione da oltre quarant’anni, e che hanno trascorso più anni in pensione che al lavoro attivo.

Si stima che la spesa sostenuta dallo Stato dal ’73, ad oggi, per le baby pensioni, sia di circa sette miliardi di euro/anno.

Uno studio della Confartigianato ha elaborato alcuni calcoli, e, secondo le sue previsioni, i risultati per il 2011 sono:

- il totale dei pensionati con età inferiore ai 50 anni superavano i 500mila;
- la spesa totale era di oltre nove miliardi/anno
- il costo complessivo per le casse italiane, nell’ultimo mezzo secolo, solamente per i baby pensionati, ammonta a più di 150 miliardi di euro.

I dipendenti delle Amministrazioni dello Stato che sono andati in quiescenza con età compresa tra i 35 e i 39 anni sono circa 80mila. Con l’aspettativa di vita odierna, che supera gli 85 anni, si può ipotizzare che questa popolazione percepirà una pensione pari ad almeno tre volte quanto versato in termini contributivi.

Ciò ha comportato e comporterà un aggravio sulle generazioni presenti e future in attività lavorativa.

Questo provvedimento è rimasto attuativo fino alla Riforma Amato del 1992 ed eliminato in maniera definitiva con la Riforma Prodi del 1997. Gli enormi cambiamenti che ha visto il sistema pensionistico italiano nell'ultimo ventennio, è scandita da tre grandi riforme, ovvero la "riforma Amato" nel 1992, la "riforma Dini" del 1995 e la "riforma Maroni" nel 2005.

1.3 1992: Riforma Amato

Ad inizio anni Novanta, probabilmente perché i conti economici non consentivano di rimandare ulteriormente, cambia il sistema previdenziale.

I dati economici (ammontare della spesa pubblica e previsioni circa l'evoluzione demografica) indicarono chiaramente che era necessaria una riforma del sistema pensionistico.

Il sistema previdenziale italiano, impostato negli anni quaranta, dopo la Seconda Guerra, era strutturato per una popolazione ben diversa da quella presente in Italia negli anni '90. L'aumento dell'età media e dell'aspettativa di vita, rispetto a quei tempi, unitamente alle disposizioni di calcolo per l'accesso alla pensione, mostravano chiaramente che le casse pubbliche non avrebbero retto l'impatto. Il numero dei lavoratori attivi diminuiva rispetto, invece, all'aumento delle persone in quiescenza, e quindi si è dovuto ripensare ai meccanismi di pensionamento e di calcolo delle pensioni mensili. Non adeguare l'impianto pensionistico minava con assoluta certezza la sostenibilità di tutto il sistema.

Si presentava inoltre la necessità di adeguare il sistema italiano rispetto agli altri Paesi europei, oltre a dover uniformare i trattamenti dei dipendenti pubblici con quelli privati, abolendo inoltre quelle disuguaglianze che permettevano l'accesso alla pensione in età giovane (baby pensioni). La spesa pubblica in rapporto al Pil, nel 1974, era 8,2%, mentre nel 1992 era salita al 13,8%, per raggiungere nel 1993 il 14,7%. A seguito della riforma Amato, e poi, successivamente, con le riforme Dini (1995) e Maroni (2005), si ottiene un rallentamento che porta ad un valore del 16,1% nell'anno 2010 (fonte dell'andamento: ISTAT – da borsa Italiana)

Il sistema pensionistico fino al 1992 era composto da due fondamenti: la pensione di anzianità e la pensione di vecchiaia. Il calcolo avveniva su base retributiva e il diritto si acquisiva al raggiungimento dei 55 anni per le donne e 60 per gli uomini con 15 anni di contributi (vecchiaia) oppure con 35 anni di contributi (anzianità). Il calcolo avveniva prendendo come base la retribuzione degli ultimi 5 anni.

Con il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, viene innalzata l'età pensionabile a 60 anni per le donne e 65 per gli uomini, il monte anni di contributi viene innalzato a 20, mentre l'assegno viene calcolato sulla media degli ultimi 10 anni, fatta eccezione per i lavoratori

assunti come primo impiego dal 1996, dove si calcolerà la pensione in base all'intera vita lavorativa. Questa misura viene applicata con gradualità, e il suo compimento si avrà nel 2000. Con il Decreto Legislativo n. 124/1993 viene introdotta la previdenza complementare. Nascono quindi i fondi pensione, sia individuali che collettivi, con adesione su base volontaria. Un approfondimento circa la previdenza complementare verrà più avanti.

Nonostante questi provvedimenti, fu necessario, nel 1995, introdurre la legge 335/1995 – Riforma Dini

1.4 1995: Riforma Dini

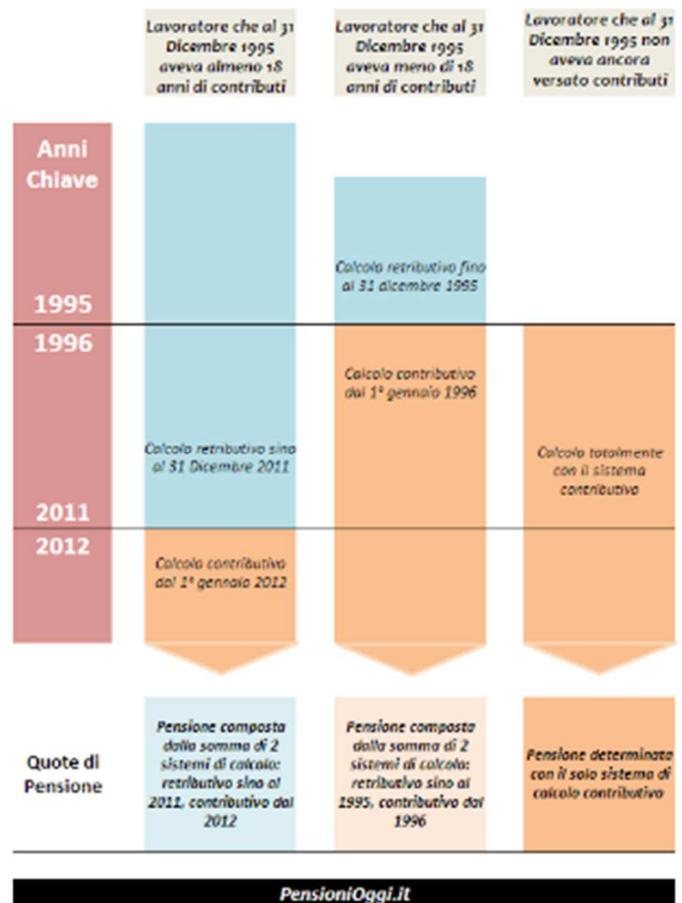
Dopo solamente tre anni, si capì che la riforma Amato non era sufficiente a garantire negli anni a venire la sostenibilità dell'impianto. Con l'evoluzione della situazione demografica, sempre più pensionati e sempre meno lavoratori, essendo ancora vigente il calcolo sul reddito degli ultimi 10 anni lavorativi, si comprende che lo sbilanciamento tra contributi in entrata e pensioni erogate resta e, anzi, continua ad aumentare.

Si conviene pertanto che l'intervento dovrà essere concentrato sul complesso di elementi e dispositivi del sistema previdenziale, in maniera più efficace rispetto alla precedente Riforma Amato, per garantire la sostenibilità del sistema.

Con l'approvazione dell'8/08/1995, la legge 335/1995 – Riforma Dini – esecutiva da inizio 1996, viene rivoluzionato il calcolo pensionistico inserendo il sistema contributivo, e, gradualmente, abbandonando il sistema retributivo. Il calcolo avviene sulla base dei versamenti effettuati dal lavoratore durante tutta l'attività lavorativa, ovviamente con la rivalutazione nel corso degli anni.

Questo graduale cambiamento è stato effettuato in base a quanti anni di contributi erano stati già versati all'entrata in vigore della 335/1995, in pratica, il nuovo sistema di calcolo, venne applicato a coloro che a fine 1995 non avessero raggiunto i 18 anni di contributi (ma solo per quanto versato dal 1996) e, ovviamente, a tutti i neo assunti dal primo gennaio 1996.

Fig. 1.1 Schema Riforma Dini



Fonte: PensioniOggi.it

Come evidenziato nel grafico, il calcolo contributivo interessa per lo più la popolazione lavorativa giovanile, quelli entrati nel mondo del lavoro successivamente al 1995, i quali avranno la pensione calcolata esclusivamente in base ai contributi versati. Per quei lavoratori in forza da prima del 1996, viene applicato il sistema misto, parte retributivo e parte contributivo, con la distinzione che, per chi al 31/12/1995 aveva maturato 18 anni di lavoro, la parte più importante della pensione sarà calcolata col sistema retributivo, e solo gli anni successivi al 2011 saranno calcolati col contributivo (Legge 22 dicembre 2011, n. 214 – Riforma Fornero). Per quanto concerne l'età pensionabile, in via generale era fissata in 60 anni per le donne e 65 per gli uomini. Con 35 anni di contributi, essa si attesta ad una fascia di età tra i 57 e i 65 anni, sia per gli uomini che per le donne. È lasciata però alla discrezione del lavoratore la possibilità di scegliere di continuare a lavorare, usufruendo quindi di incentivi crescenti, ovvero, a 65 anni si ottiene la pensione piena (quella che avrebbe percepito con il vecchio sistema) e a 67 anni la pensione piena più un premio. Sussistendo il calcolo

sull'ammontare rivalutato dei contributi versati, il procrastinare la data di entrata in quiescenza avrà l'effetto di aumentare l'assegno pensionistico finale.

Tab. 1.1 Coefficienti di trasformazione

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

Fonte: Legge n. 335/1995

Con la Riforma Dini, si spinge per conseguire l'omogeneizzazione delle gestioni previdenziali. Viene istituita la Gestione Separata dell'Inps per tutti i lavoratori che non rientravano in altre gestioni come professionisti e co.co.pro. (contratto di collaborazione a progetto). Con la Riforma Dini, inoltre, la contribuzione minima è di 20 anni.

Con questa riforma, inoltre, vengono introdotte quattro finestre di uscita per andare in pensione, a seconda del compimento dell'età di 57 anni. Viene introdotto uno "sconto" di due mesi sull'età pensionabile, per ogni anno di lavoro usurante, fino al massimo di cinque anni.

In conclusione, la Riforma Dini ha costretto gli italiani a rielaborare il concetto di pensione, con i nuovi parametri si passa da un assegno pari a circa il 75% dell'ultima retribuzione, a circa il 60% con sistema misto, fino ad arrivare al 40% con il contributivo. Il dato certo che gli italiani si trovarono davanti fu che, per avere un assegno pari a quello che sarebbe stato senza riforma Dini, occorrerà allungare l'attività lavorativa oppure aumentare i risparmi, ovvero, nacque la necessita di ricorrere alla previdenza integrativa, strumento già introdotto dalla Riforma Amato.

1.5 1997: Riforma Prodi

Con la legge n. 449 del 27 dicembre 1997 – Riforma Prodi – viene modificata la struttura della riforma del 1992, avendo l'esigenza di riordinare i conti pubblici, a seguito anche di accordi stretti fra Governo e Sindacati e con l'obiettivo di assicurare l'ingresso del nostro Paese nella Comunità Europea.

Aumenta l'età anagrafica per poter accedere alla pensione di anzianità (dal 1° gennaio 1998 al 30 giugno 1999 61 per gli uomini e 56 per le donne – dal 1° luglio 1999 al 31 dicembre 2000 62 e 57, dal 1° gennaio 2001 63 e 58), aumenta il tasso di contribuzione per i lavoratori autonomi, vengono abolite definitivamente le baby pensioni e vengono inseriti altri provvedimenti atti a diminuire il peso economico dell'impianto previdenziale italiano, come ad esempio la parificazione delle aliquote dei contributi ai fondi sostitutivi dell'AGO (Fondi Speciali di Previdenza), la soppressione di alcune condizioni ammesse durante il passaggio al sistema contributivo.

1.6 2004: Riforma Maroni e successivo “Protocollo Welfare” del 2007

Come per le riforme precedenti, la legge delega n. 243/2004, unitamente al Decreto Legislativo 252/2005, entrambi a firma Maroni, fu emanata allo scopo di contrarre il più possibile la spesa pensionistica italiana.

Il più importante provvedimento fu la correzione dell'età di accesso alla pensione. In particolare, la legge delega 243/2004 lasciò immutato il monte anni di contribuzione a 35, ma per l'accesso alla pensione di anzianità, il requisito sale a 60 anni dal 2008, 61 dal 2010 e 62 dal 2014. Resta invariato, invece, il requisito del raggiungimento dei 40 anni di contributi versati, a prescindere dall'età anagrafica.

Per le pensioni di anzianità, si venne a creare uno “scalone”, ovvero, tre anni di differenza tra chi poteva accedere alla pensione entro il 31 dicembre 2007 e chi sarebbe andato in quiescenza nel gennaio 2008.

Questo provvedimento relativo all'età pensionabile suscitò contestazioni, tanto che, a luglio 2007, fu emanato il “Protocollo Welfare” a firma del governo Prodi e dei sindacati. Questo protocollo non elimina lo scalone, ma lo sostituisce con una procedura di graduale incremento dell'età prevista per andare in pensione, che nello spazio temporale di quattro anni produrrà lo stesso risultato.

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

Dal 2004 al 2007, con la Riforma Maroni, si tentò il contenimento della spesa previdenziale, incentivando economicamente coloro che, pur avendo ottenuto il raggiungimento dei parametri necessari al pensionamento di anzianità, decidevano di seguire a lavorare.

Il Decreto Legislativo 252/2005 dà una notevole spinta alla previdenza complementare, rendendola fondamentale, in quanto le stime indicavano, per il sistema contributivo, che l'assegno pensionistico si sarebbe attestato sul 52% dell'ultimo stipendio. Diventa pertanto indispensabile il ricorso alla previdenza complementare.

Venne pertanto accordato, per ogni lavoratore dipendente, la possibilità di scegliere se versare il proprio TFR (Trattamento di Fine Rapporto) accantonato dal 1° gennaio 2007 aderendo alla previdenza complementare, che sia un fondo collettivo o individuale, forme assicurative, ecc., oppure, continuare a lasciarlo al datore di lavoro. La previdenza complementare verrà trattata nel capitolo 1.9.

1.7 2011: Riforma Fornero

Nel 2010, a seguito della crisi del debito greco, nell'ambito dei provvedimenti volti a impedire la recessione che dagli Stati Uniti si stava trasferendo in Europa, in Italia vengono emanate nuove regole circa il sistema pensionistico, che modificano quanto stabilito nella Riforma Dini del 1995. Lo scopo è il riequilibrio strutturale della spesa previdenziale e renderlo sostenibile nel lungo periodo.

Viene emanato il “Decreto salva Italia” n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito nella legge n. 214 del 22 dicembre 2011, al fine di diminuire la spesa pubblica ed scongiurare il default finanziario dello Stato, nell’ambito della crisi del debito sovrano europeo.

L’articolo 24 del D.L. n. 201 del 6 dicembre 2011 sancisce il definitivo passaggio dal sistema retributivo al contributivo, apportando uniformità al sistema, che al tempo era ancora di tipo “misto”.

Prima di questa riforma, il calcolo avveniva sulla base della somma tra l’età del lavoratore e gli anni di contributi versati e doveva essere pari a 96, pertanto, un lavoratore di 60 anni, con 36 anni di contributi versati raggiunti entro il 2012, poteva andare in pensione. La Riforma Dini prevedeva inoltre che i lavoratori che al 31 dicembre 1995 avevano versato 18 anni di contributi, avrebbero percepito una pensione in parte retributiva e in parte contributiva.

Con la Manovra Salva Italia, questo calcolo sparisce e tutto il sistema viene adeguato al contributivo. Restano i criteri di calcolo per l’età anagrafica e contributi versati, .

Il primo punto, cioè l’età anagrafica, viene fissata a 66 anni per gli uomini e 62 per le donne (anche se viene aumentata negli anni, fino a 66 nel 2018).

La base minima e imprescindibile per ottenere la pensione è il versamento dei contributi per almeno venti anni. Per coloro che volessero accedere alla pensione prima del limite di età (pensione anticipata), gli anni di contributi minimi sono 41 e un mese per le donne e un anno in più per gli uomini, con incrementi, negli anni, di alcuni mesi. Questa riforma, inoltre vuole favorire il posticipo del pensionamento, con incentivi progressivi fino ai settant’anni di età. È fatto divieto di lasciare il lavoro se la pensione calcolata non sia almeno una volta e mezzo l’assegno sociale Inps che ammonta a euro 468,00, ovvero euro 1.404,00.

Con la Riforma Fornero, si ritiene di diminuire l’impatto del sistema pensionistico sulla spesa pubblica, sempre più gravata, a causa del costante aumento dell’età media, dalla spesa per il Welfare.

1.8 2019: Quota 100

Con “Quota 100”, inserita nell’art. 14 del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 convertito in Legge n. 26 del 28 marzo 2019, si introduce per gli anni 2019, 2020 e 2021 ed in via sperimentale, l’opportunità di pensionamento se si sono raggiunti i 62 anni di età e 38 anni di contributi, anni che sommati, danno il risultato di 100. In questo triennio, il requisito legato all’età non è sottoposto agli aggiornamenti legati alla speranza di vita.

Viene ristabilito il veto di cumulo, fino al raggiungimento del requisito di 67 anni previsti per la pensione di vecchiaia, tra assegno pensionistico e reddito da lavoro dipendente o autonomo, ma possono essere cumulati, fino ad un massimo di euro 5000,00 lordi/annui i redditi da lavoro occasionale, compresi anche i redditi per attività effettuata all’estero.

Vengono previste delle “finestre” che danno indicazione su quando sarà percepibile l’assegno per coloro che raggiungono i requisiti. Per i lavoratori del settore privato e per gli autonomi che entro il 31 dicembre 2018 rientrano nel calcolo di quota 100, l’assegno pensionistico verrà erogato a partire dal 1° aprile 2019, per chi invece rientra in quota 100 dal 1° gennaio 2019, l’assegno verrà erogato dopo 3 mesi dal raggiungimento della quota.

Per i dipendenti pubblici che entro il 29 gennaio 2019 rientrano nel calcolo di quota 100, l’assegno pensionistico verrà erogato a partire dal 1° agosto 2019, per chi invece rientra in quota 100 dal 29 gennaio 2019, l’assegno verrà erogato dopo 6 mesi dal raggiungimento della quota.

Se la pensione non è a carico dell’Assicurazione Generale Obbligatoria, in quanto viene liquidata da un’altra Gestione, il pagamento della pensione avviene il giorno seguente all’apertura della “finestra”.

Nel periodo intercorrente tra il raggiungimento dei requisiti e l’effettivo pagamento dell’assegno, è possibile continuare l’attività lavorativa percependo il reddito relativo.

Uno degli scopi di Quota 100 era volto a favorire l’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, ma sembrerebbe che questo effetto non sia stato raggiunto. nella PA né nel privato.

1.8.1 Pensione Quota 102

Per il solo anno 2022, per diminuire le conseguenze dello scalone, con l'articolo 1, cc. 87 e seguenti della legge n. 234/2021, legge di bilancio per il 2022, è stata introdotta "Quota 102" riservata ai lavoratori che raggiungono l'età minima di 64 anni e 38 anni di contributi versati. Si tratta di un nuovo modello di pensione anticipata e interviene su quanto previsto per "Quota 100".

Pertanto, i lavoratori pubblici e privati, nonché gli autonomi, che nell'anno 2022 e subordinati del settore pubblico e privato che, nel corso del 2022, arrivino a 64 anni di età, ovvero, i nati nel 1958 e che abbiano alle spalle almeno 38 anni di contributi versati entro il 2022, hanno facoltà di richiedere di andare in pensione anticipata con Quota 102. Questo diritto può essere mantenuto anche dopo il 31 dicembre 2022, con la cosiddetta "cristallizzazione del diritto a pensione".

Con la tabella seguente possiamo avere una idea più schematica di Quota 100 e Quota 102

Tab. 1.3 Da Quota 100 a Quota 102

Da Quota 100 a Quota 102							
Anno Raggiungimento Requisito Contributivo (38 anni)							
		< 2019	2019	2020	2021	2022	> 2022
D N a a t s a c i d t i a	< 1956	2019 (Q100)	2019 (Q100)	2020 (Q100)	2021 (Q100)	2022 (Q102)	n.d
	1956	2019 (Q100)	2019 (Q100)	2020 (Q100)	2021 (Q100)	2022 (Q102)	n.d
	1957	2019 (Q100)	2019 (Q100)	2020 (Q100)	2021 (Q100)	2022 (Q102)	n.d
	1958	2020 (Q100)	2020 (Q100)	2020 (Q100)	2021 (Q100)	2022 (Q102)	n.d
	1959	2021 (Q100)	2021 (Q100)	2021 (Q100)	2021 (Q100)	n.d	n.d
	1960	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
	> 1960	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
	Nelle caselle in verde il mix di combinazioni per centrare i requisiti per "Quota 100" e per "Quota 102" a seconda dell'anno di nascita e di quello di raggiungimento del requisito contributivo (38 anni). In ciascuna casella è riportato l'anno di maturazione dei requisiti. In rosso le combinazioni escluse.						

PensioniOggi.it

Fonte: PensioniOggi.it

1.8.2 Pensione Quota 103

Con la legge di bilancio per il 2023 n. 197/2022, sono state apportate alcuni cambiamenti per chi, tra i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica obbligatoria, vuole andare in pensione nel 2023. E' rivolta a coloro che vengano a compiere 62 anni nel corso del 2023, ovvero a tutti i nati nel 1961, e che abbiano versamenti contributivi per 41 anni entro il 31 dicembre 2023. Il requisito di 41 anni di versamenti si può raggiungere anche cumulando, senza alcun onere, i contributi versati a diverse gestioni previdenziali.

Quota 103 è operativa dal 1° gennaio al 31 dicembre del 2023, con l'opportunità, come già previsto per Quota 100 e Quota 102, di "cristallizzazione del diritto a pensione", ovvero, accedervi successivamente al 31 dicembre 2023, purché siano stati maturati i requisiti entro quella data.

Diversamente da Quota 100 e Quota 102, Quota 103 prevede un tetto all'assegno di pensione, ovvero cinque volte il trattamento minimo che è circa 2.818 euro lordi/mese fino al raggiungimento dell'età di 67 anni.

1.9 La Previdenza Complementare

Con il Decreto Legislativo 124 del 21 aprile 1993 nasce la Previdenza Complementare.

“La previdenza complementare è il quale ‘secondo pilastro’ del sistema pensionistico. In particolare, i fondi pensione hanno lo scopo di garantire, a chi liberamente e volontariamente vi aderisce, livelli di copertura previdenziale più elevati rispetto a quelli previsti dalla previdenza di base.” (Enciclopedia Treccani).

Nel nostro Paese i fondi pensione sono disciplinati dal Decreto Legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005, rappresentano il secondo pilastro del sistema pensionistico italiano. Lo scopo è di integrare la prestazione pensionistica pubblica, per poter garantire al lavoratore il raggiungimento di un livello adeguato di tutela economica una volta andato in quiescenza.

Avremo quindi una integrazione che sarà costruita con i contributi versati al Fondo di previdenza complementare dal lavoratore e dal suo datore di lavoro, sommata ai rendimenti ottenuti tramite investimenti su mercati finanziari effettuati dal Fondo, al netto delle spese. E' ovviamente legata all'arco di tempo e dall'importo dei versamenti. Un altro vantaggio è costituito dal risparmio prodotto dalle previste agevolazioni fiscali.

I fondi pensione sono destinati ai dipendenti, sia pubblici che privati, ai soci dipendenti e ai lavoratori dipendenti di società cooperative di produzione e lavoro, ai lavoratori autonomi, ai liberi professionisti, a coloro che svolgono lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari, e a lavoratori con varie tipologie di contratto come lavoratori occasionali o a progetto. "L'adesione alla previdenza complementare è libera e volontaria" (art. 1, comma 2, del D.lgs. 252/05).

Entro i primi sei mesi dall'assunzione, il dipendente può decidere di versare le quote maturande del TFR (Trattamento di Fine Rapporto) ad un Fondo di Previdenza Complementare, può lasciare il suo TFR nelle mani del datore di lavoro, oppure, se non prende nessuna di queste decisioni, il datore di lavoro trasferirà il TFR maturando presso il Fondo previsto dagli accordi/contratti collettivi. Qualora non esistessero fondi collettivi di categoria, il datore di lavoro deve versare il TFR al Fondo COMETA (ex FONDINPS soppresso dal 1° ottobre 2020).

Esistono tre tipi di previdenza complementare: i **fondi chiusi**, i **fondi aperti** e i **piani pensionistici individuali (PIP)**.

Sussistono anche dei Fondi Pensione già in essere alla data del 15 novembre 1992, antecedenti quindi al Decreto Legislativo n. 124 del 21 aprile 1993, e si tratta di Fondi Collettivi la cui adesione per i dipendenti è subordinata ad accordi e/o contratti aziendali o intraziendali.

Quanto versato nel fondo pensioni è deducibile dal reddito imponibile annuo fino ad euro 5.164,57. Le somme eventualmente versate in eccedenza e non dedotte, sono esenti da imposte in fase di erogazione della rendita.

La pensione viene erogata dal fondo in concomitanza con l'inizio dei pagamenti dell'assegno pensionistico pubblico. Nel caso in cui l'aderente venga a mancare prima del raggiungimento dei requisiti pensionistici, quanto maturato va a beneficio degli eredi.

È possibile richiedere un'anticipazione su quanto maturato nei seguenti casi:

- spese mediche straordinarie per l'aderente o un suo familiare (fino al 75% del maturato).

- Acquisto o ristrutturazione della prima casa, (anche per i figli), purché siano trascorsi almeno 8 anni di iscrizione al fondo (fino al 75% del maturato).
- Altre esigenze dell'aderente, sempre che siano trascorsi almeno 8 anni di iscrizione al fondo, ma, in questo caso, nel limite massimo del 30%.

Importantissimo sottolineare che i capitali dei fondi pensione non possono essere pignorati. A garanzia del rispetto delle norme che regolano i fondi pensione vigila un'Autorità pubblica denominata Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

Figura 1.2 Come funziona la previdenza integrativa?



Fonte: Propensione.it

1.9.1 I Fondi Pensione Chiusi

I fondi “chiusi” o negoziali prendono la denominazione dal fatto che l’adesione è riservata, in forma collettiva, ad una specifica categoria di lavoratori, essendo fondi creati con accordi e tramite contratti collettivi di lavoro, ovvero, a lavoratori che hanno caratteristiche omogenee territoriali e/o professionali. Pertanto, il lavoratore appartenente ad una specifica categoria, oppure ad una singola grande azienda, potrà accedere al Fondo relativo a quella specifica contrattazione.

L’adesione al fondo pensione è obbligatoria per i lavoratori dipendenti. Ad esso si può versare sia il TFR che un contributo che può essere fisso, ma non può superare il 2% dello stipendio lordo, o versamenti una tantum. A questo si aggiunge il versamento obbligatorio del datore di lavoro. Questo flusso di denaro che alimenta i fondi chiusi, li rende particolarmente vantaggiosi rispetto ai fondi aperti.

Per quanto concerne i canali di distribuzione, normalmente sono i medesimi dei fondi aperti, quali società di investimento mobiliare, banche e naturalmente le compagnie di assicurazione.

1.9.2 I Fondi Pensione Aperti (FPA)

Questi Fondi Pensione sono gestiti da banche, Società di Investimento Mobiliare (SIM), società di gestione del risparmio e naturalmente dalle compagnie di assicurazione.

Tutti possono aderire al fondo pensione aperto, lavoratori pubblici e privati, liberi professionisti e lavoratori autonomi e tutte le categorie di lavoratori per i quali non sussiste un fondo pensione chiuso privato o negoziato. Entro sei mesi dall’assunzione, il dipendente può scegliere se aderire ad un fondo pensione aperto, diversamente verrà automaticamente trasferito nel fondo pensione chiuso di categoria. Se ciò avviene, qualora il lavoratore volesse passare ad un fondo aperto, dovrà aspettare almeno tre anni, o cinque se il fondo è di istituzione recente.

Il rendimento dei Fondi Pensione è dato da investimenti su azioni, titoli di Stato, certificati di deposito, obbligazioni. Annualmente il fondo pensione invia una rendicontazione ad ogni aderente per permettergli di avere sempre la situazione aggiornata.

1.9.3 Il Piano Individuale Pensionistico (PIP)

Il Piano Individuale Pensionistico è una forma di pensione complementare creata tramite un contratto di assicurazione sulla vita.

Diversamente dal FPA, dove l'adesione può essere effettuata in base collettiva (e ciò permette al lavoratore di godere del contributo del datore di lavoro) o individuale, l'adesione al PIP può essere effettuata solo in forma individuale. I PIP sono gestiti dalle Imprese Assicurative.

I versamenti dei contributi sono del tutto liberi, ad esempio è possibile versare importi periodici, anche minimi, ed effettuare versamenti integrativi a discrezione dell'aderente.

Anche per questo tipo di forma previdenziale, i lavoratori dipendenti, nei casi previsti dalla legge, possono destinare al PIP il loro Trattamento di Fine Rapporto.

I PIP sono vigilati dalla COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione), il patrimonio di cui sono costituiti è gestito in forma separata e autonoma, rispetto a quello della compagnia assicurativa. Questo perché il capitale è destinato unicamente all'erogazione delle prestazioni pensionistiche degli iscritti.

Pertanto, il patrimonio, non può essere utilizzato per altri fini, compresi eventuali diritti vantati da creditori nei confronti della società assicuratrice.

I PIP possono essere realizzati mediante contratti di assicurazione collegati a una o più gestioni interne separate, o collegati al valore delle quote di uno o più fondi interni delle compagnie o a quote di OICR (organismi di investimento collettivo del risparmio).

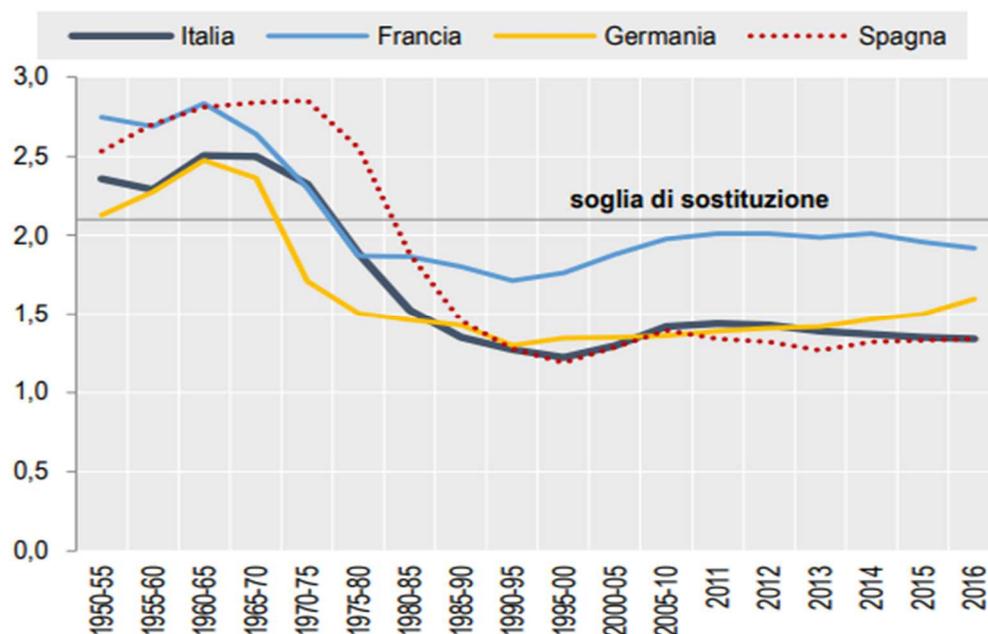
Capitolo 2 – L'influenza del cambiamento demografico sul sistema economico e pensionistico

Il rapporto tra generazioni attive e in pensione, concetto che troviamo spesso in questo elaborato, indica in maniera sostanziale il livello di sostenibilità del sistema. Questo rapporto è, inevitabilmente, molto legato all'andamento demografico del Paese di riferimento. Nello specifico, i dati di maggior rilevanza sono l'aumento o la diminuzione delle nascite e la speranza di vita. Per quanto riguarda la seconda, l'Italia ha avuto, fortunatamente, un aumento considerevole dell'aspettativa di vita, passando dai 35,4 anni nel 1880 ai più di 80 anni nei nostri giorni (uomini 82 anni e donne 86). Per quanto concerne le nascite, purtroppo, guardando oltre il boom demografico del secondo dopoguerra, il Paese ha attraversato un lungo periodo di costante diminuzione, arrivando fino ad 1,25 figli per donna nel 2022 (ISTAT). Si ricorda che, per avere una costanza della popolazione, la media di figli per donna si dovrebbe attestare intorno ai 2,1 figli. La riduzione delle nascite insieme all'allungamento dell'aspettativa di vita hanno portato l'Italia ad un generale invecchiamento della popolazione, facendo arrivare l'età media della popolazione da 41,9 anni nel 2002 a 46,2 anni nel 2022. Tutti i temi sopracitati saranno approfonditi ulteriormente nei prossimi capitoli.

2.1 L'Italia ed il suo andamento demografico

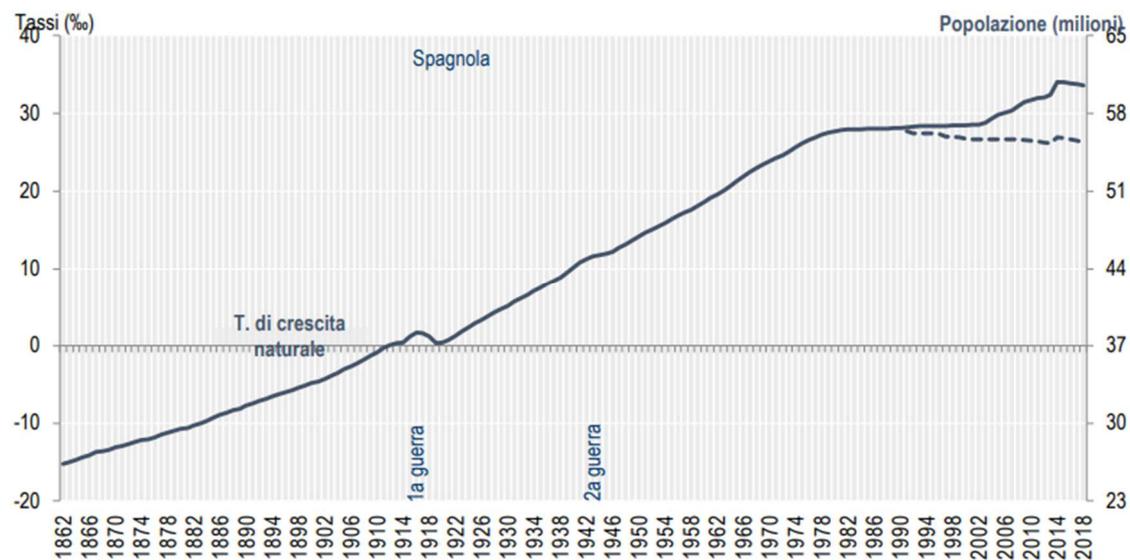
Verso la fine dell'1800, al momento dell'Unità d'Italia, la popolazione segnava una crescita naturale di circa 300mila persone l'anno. Questo dato però non portò ad una conseguenziale crescita del numero di abitanti a causa della crescente emigrazione verso l'estero e della mortalità molto elevata. La metà delle morti avvenivano in tenera età, e il numero di cittadini era di circa 26 milioni. In seguito, fino al 1914, le nascite tesero a salire e i decessi a scendere, seppur con un'inversione di tendenza durante la Prima Guerra Mondiale e durante l'epidemia di febbre Spagnola. Tra la Prima e la Seconda Guerra, il trend tornò positivo, per poi scendere, appunto, durante il conflitto. Durante il regime fascista, infatti, vennero introdotte molte agevolazioni e bonus per incentivare la crescita demografica, facendo aumentare la popolazione da 38,19 a 44,94 milioni. A seguito della Seconda Guerra, negli anni tra il 1946 e il 1964, si constatò il fenomeno del "baby boom", caratterizzato da nascite esponenziali annue, passando da 366mila nel '53 a 526mila nel '64. Tutto ciò, in aggiunta alla diminuzione dell'emigrazione verso l'estero portò l'Italia nel 1964 a registrare 51.443.000 di abitanti (ISTAT). Da lì poi ci fu un veloce calo che portò, negli anni '80, al periodo di "crescita zero", caratterizzato da poche decine di migliaia di nascite l'anno. Una tenue ripresa fu registrata tra il 1995 ed il 2010 ma, successivamente, si verificò un nuovo periodo di stallo demografico. Attualmente, come detto in precedenza, il numero di figli per donna in Italia si attesta a 1,25, con la speranza di vita che continua ad allungarsi. Questo divario, nel 2022, tra persone anziane nate durante il "baby boom" e la popolazione in età lavorativa pesa, inevitabilmente, sul sistema previdenziale italiano.

Tab. 2.1 Tasso di fecondità in Italia e altri Paesi UE



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

Tab. 2.2 Popolazione residente in Italia negli anni



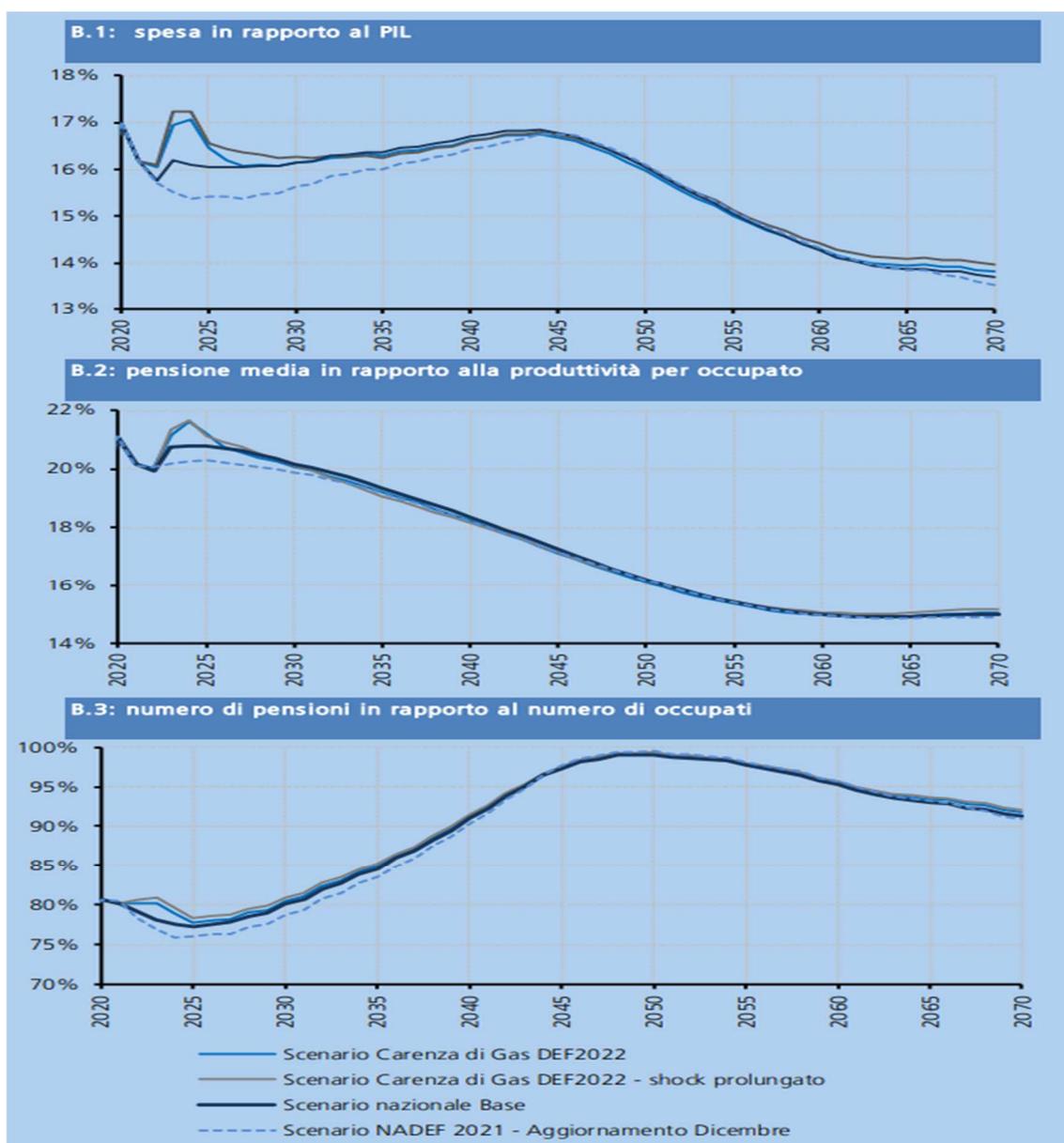
Fonte: ISTAT – Serie storiche

2.1.2 Il Rapporto MEF 2022: tendenza di medio-lungo periodo del sistema previdenziale

Analizzeremo ora il rapporto MEF 2022, intitolato “Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario”. Questo rapporto si pone come obiettivo di illustrare gli scenari delle pensioni e del sistema socio-sanitario attuali e futuri di medio-lungo periodo, grazie ai modelli della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) e dell’aiuto del Comitato di Politica Economica del Consiglio Ecofin (Economic Policy Committee - Working Group on Ageing, EPC-WGA). Il suddetto rapporto illustra come attualmente l’aspettativa di vita in Italia sia di 79,8 anni e di 84,5 anni, rispettivamente per gli uomini e per le donne, con un tasso di fecondità che si attesta, come già visto in precedenza, all’1,25. Le prospettive per il 2070 analizzate nel rapporto fanno ben sperare, con l’aspettativa di vita che si allungherà di circa 5 anni (86,5 anni per gli uomini e 89,5 per le donne) e la fecondità che salirà all’1,55.

Il rapporto MEF 2022 illustra anche l’importante correlazione tra l’andamento demografico ed il rapporto spesa pensionistica/PIL. Dal 2022 al 2030 assisteremo ad una lieve flessione di questo rapporto, seguita da un inevitabile rinnalzamento fino al 2045. Quest’ultimo sarà causato principalmente dall’entrata dei “baby boomer” in età pensionabile, un numero davvero enorme di persone che godranno ancora del sistema misto per le pensioni, visto che solo in quei anni si inizieranno ad avere i primi ad accedere con il sistema contributivo. Tutto ciò sarà aggravato, inevitabilmente, dall’aumento dell’aspettativa di vita delle persone. Le previsioni per il 2070, invece, sembrano dare buone speranze di recupero per quanto riguarda il rapporto spesa pensionistica/PIL. Innanzitutto, nel 2070 ci sarà una totalità di pensioni con il sistema contributivo, seguito poi dalla perdita dei baby boomer, portando ad un rapporto lavoratori attivi/pensionati più equilibrato. Tutto ciò, secondo le previsioni, dovrebbe far scendere al di sotto del 14% la spesa pubblica per le pensioni in rapporto al PIL.

Tab. 2.3 Spesa pubblica per pensioni in rapporto al PIL



Fonte: Rapporto MEF 2022, Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario

È quindi facilmente deducibile da quanto scritto prima che, grazie appunto all'introduzione del sistema contributivo è grazie a tutte le misure prese in quest'ultimo periodo, il futuro da qui a 50 anni delle pensioni in Italia sia abbastanza roseo. Inutile dire che, per far sì che le previsioni si avverino realmente, il trend di riforme che i futuri governi attueranno dovranno seguire le stesse linee guida citate in precedenza. Riforme come "Quota 100", "Quota 102" e "Quota 103", che virano da queste linee essendo misure meno sostenibili a lungo termine, potrebbero creare problemi per gli anni avvenire.

Nella prossima sezione ci occuperemo dell'andamento demografico in ambito lavorativo e produttivo, cercando di vedere come esso possa influenzarli.

2.2 Andamenti demografici e relativi effetti su produzione e occupazione

Gli andamenti demografici hanno enormi effetti sull'andamento dell'occupazione. Come visto in precedenza, negli ultimi decenni si sono susseguiti una serie di cambiamenti sociali che hanno portato la popolazione ad un graduale invecchiamento. Negli ultimi dieci anni, nello specifico, la popolazione di età 15-49 anni è passata dal 45,8% nel 2012 al 40,6% nel 2022. Questo calo, inoltre, è attenuato dalla crescente immigrazione di persone in questa fascia di età. Per quanto riguarda la classe 50-64 anni, invece, i numeri sono nettamente in crescita, passando dal 19,5% nel 2012 al 23% nel 2022.

Per quanto riguarda l'occupazione, dal dicembre 2021 siamo tornati ad avere livelli paragonabili a quelli precedenti il Covid-19. Un traguardo, però, solo apparente, in quanto la popolazione attiva è diminuita di oltre 500mila unità. Il calo delle nascite che ha interessato il nostro Paese negli ultimi 50 anni ha fatto sì che, ad oggi, le persone a compiere 15 anni siano molte meno di quelle che ne compiono 65. Questa differenza, nei primi anni duemila, era stata più che compensata da flussi migratori e da un aumento di entrate nel mercato del lavoro. Quest'ultimo dato ha interessato soprattutto le donne, in quanto l'Italia aveva, tra i paesi OCSE, uno dei livelli più bassi di occupazione femminile. I flussi migratori poi, con la crisi del 2008 e la pandemia del 2020, si sono ridotti notevolmente. Proprio quest'ultima sarà trattata nella prossima sezione, approfondendo le conseguenze che la stessa ha comportato sul Welfare e sull'andamento demografico italiano.

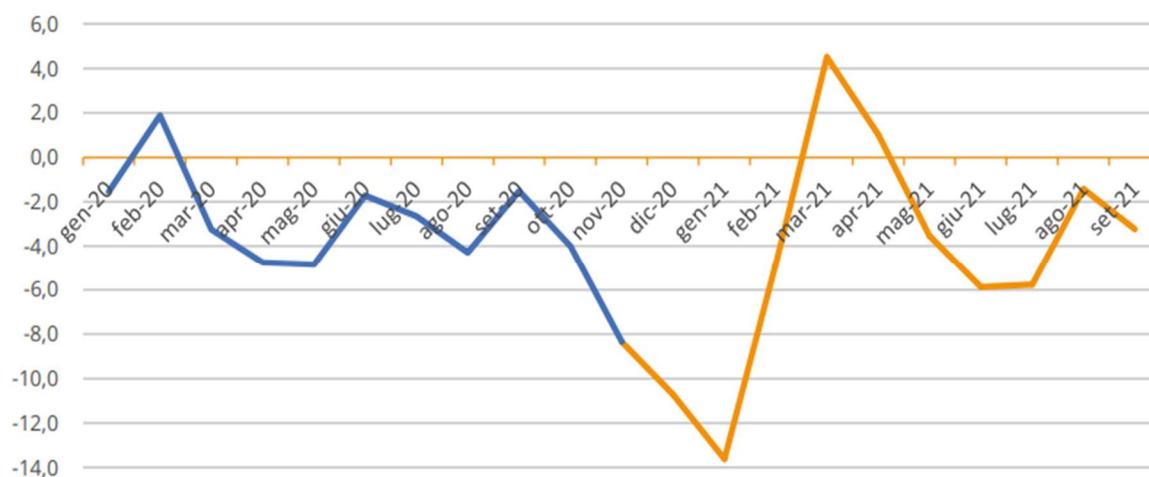
2.3 Conseguenze sul Welfare e sul trend demografico della pandemia Covid-19

L'Italia è stato, purtroppo, il primo in Europa a dover fronteggiare il Covid-19 e l'emergenza sanitaria che esso ha comportato. Attualmente, il Paese è e rimane, nel contesto europeo, uno di quelli usciti peggio dalla crisi pandemica. Inutile dire che tutto ciò ha implicato una serie di

ripercussioni negative in molti ambiti, economici e non. A risentirne, ad esempio, è stata l'occupazione, in particolare quella giovanile già in crisi prima dell'epidemia, e la fertilità. Tutto ciò ha dato vita ad una delle crisi economiche più grandi degli ultimi settant'anni.

Il tasso di fertilità in Italia, per quanto riguarda l'aspetto demografico nello specifico, è tra i più bassi a livello europeo. La pandemia di Covid-19, come se non bastasse, ha influito sull'andamento degli ultimi due anni, peggiorando le cose. Tra le cause di questo andamento troviamo: un crollo dei matrimoni, una forte contrazione delle migrazioni (entrambi i fenomeni concentrati soprattutto nei periodi di lockdown nazionale e di contenimento della diffusione dell'epidemia) e, ultima in ordine di tempo ma non per dimensione e rilevanza, una diminuzione importante delle nascite.

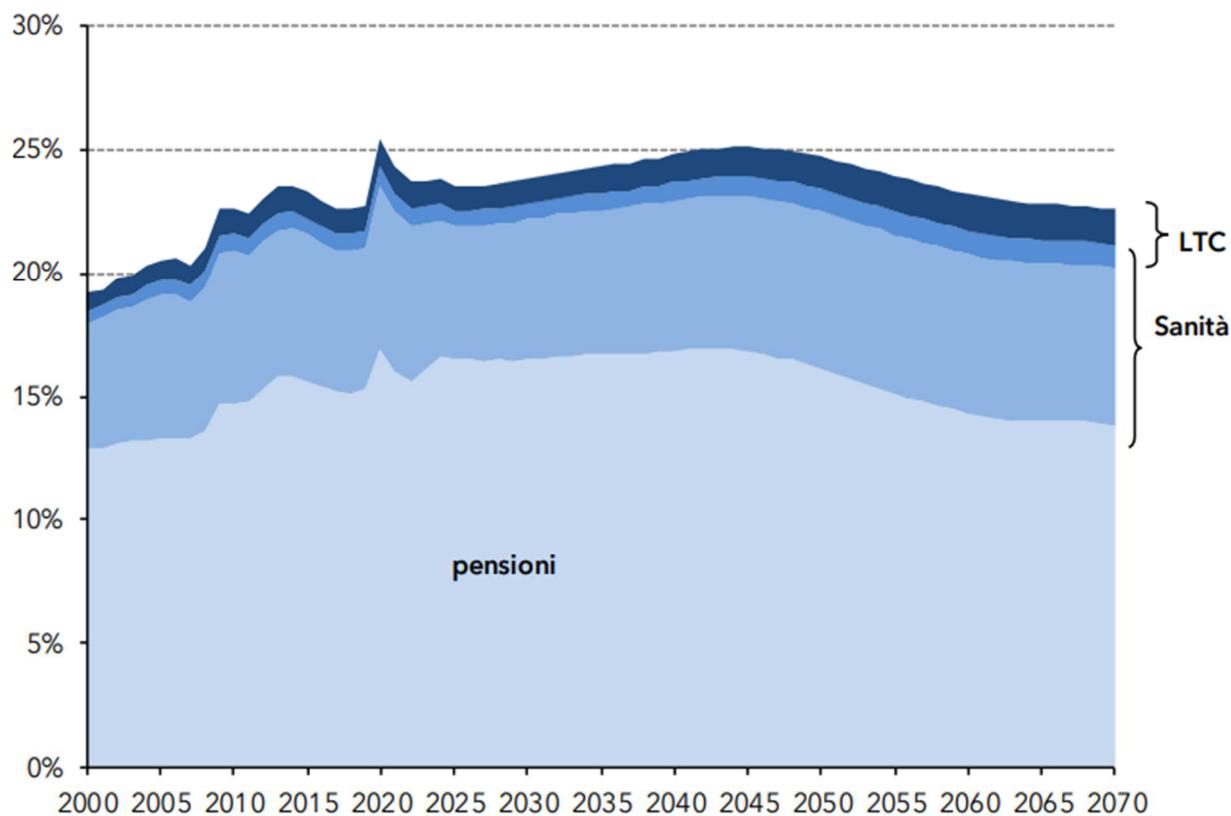
Tab. 2.4 Nati per mese di nascita. Variazioni percentuali rispetto allo stesso mese dell'anno precedente – Anni 2020 e 2021



Fonte: : Istat, Bilanci demografici

Analizzando ora la spesa pubblica italiana per il welfare, vediamo un aumento di 18 miliardi di euro nel 2022 rispetto all'anno precedente raggiungendo i 615 miliardi. L'incremento rispetto al 2019, prima del Corona Virus, è del 18% circa. Queste sono le stime del think tank "Welfare, Italia" supportato dal gruppo Unipol in collaborazione con la società di consulenza e ricerche The European House Ambrosetti. Parlando di percentuali sulla spesa totale, vediamo che la previdenza assorbe circa il 50% della spesa totale (il 48,4% nel 2022 per un ammontare di 297,4 miliardi), aumentando dell'8,2% rispetto al 2019. La sanità ricopre il 21,8% del totale a 134 miliardi nel 2022 ed è aumentata del 15,9% in tre anni. La spesa per le politiche sociali, infine, prende il 18,2% della spesa totale a 112,3 miliardi, salendo del 30% post Covid.

Tab. 2.5: spesa pubblica complessiva per pensioni, sanità, LTC in rapporto al PIL. Scenario nazionale base



Fonte: Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario, MEF 2022

La tabella precedente ci illustra esattamente le previsioni di spesa trattate sopra. Si può vedere, appunto, il picco in corrispondenza degli anni della pandemia, con le varie percentuali di spesa tra pensioni, sanità e LTC.

Il Reddito di Cittadinanza e l'Assegno Unico Universale per i Figli sono stati due tentativi riusciti di riformare il welfare italiano, attuati negli ultimi tre anni.

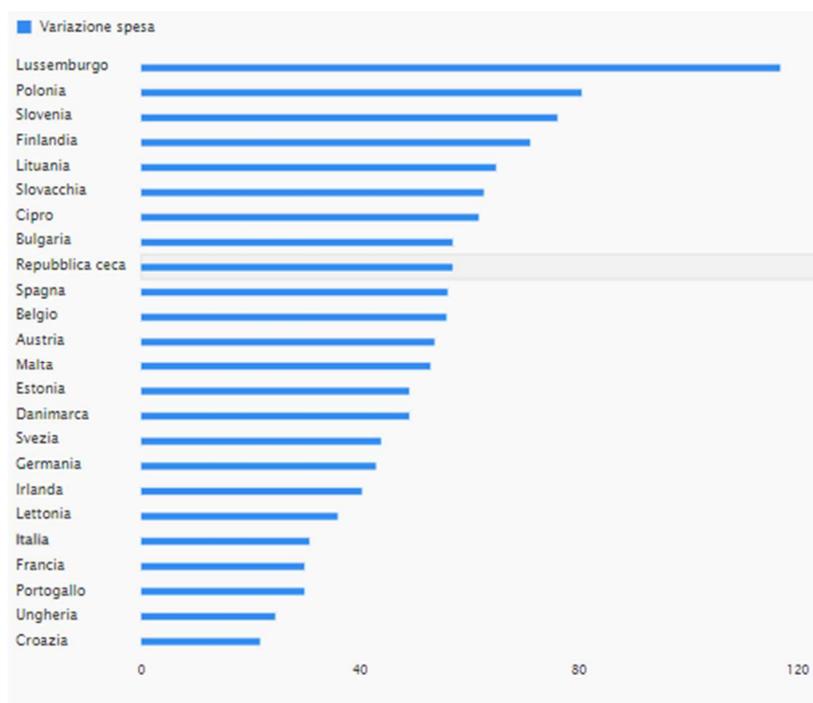
Altri tentativi, come l'assistenza continuativa agli anziani per affrontare il nodo della non autosufficienza associata all'invecchiamento, non sono stati altrettanto efficaci. La pandemia, essendo un evento straordinario e di portata enorme, rappresenta però un punto di svolta e di rottura per dar via a cambiamenti profondi del welfare in Italia. Le enormi risorse finanziarie a cui l'Europa ci ha dato l'accesso (Next Generation UE 2021-2026) potrebbero dar il via a nuove misure e nuove riforme per rinnovare finalmente il nostro sistema previdenziale, plasmandolo secondo le necessità attuali e future.

Capitolo 3 – Spesa pensionistica, PIL e confronto con altri Paesi

In questo ultimo capitolo sarà trattato il rapporto tra spesa pensionistica e PIL, analizzando la sostenibilità e l'adeguatezza dei sistemi pensionistici di alcuni Paesi OCSE e non, basandoci sul Mercer Report 2022 (Mercer CFA Institute). Con riferimento al Rapporto MEF 2022, la previsione per il 2023 in merito alla sostenibilità del Welfare statale, si ipotizza che la percentuale di spesa per le pensioni sul PIL sarà del 16,2%. In Europa il rapporto tra forza lavoro e persone anziane si sta ampliando progressivamente. Nel 2020 l'uscita economica per le pensioni di vecchiaia si è attestata al 10,3% del Pil (Italia 11,8%) e, secondo Eurostat, nel 2020 vivono in Europa circa 44 mln di anziani dai 75 anni in su, con un incremento del 15% in confronto al 2012.

“Il rapporto demografico tra la vecchiaia e l'età lavorativa è definito come il numero di individui di età pari o superiore a 65 anni per 100 persone in età lavorativa definite come quelle di età compresa tra 20 e 64 anni.” (OCSE). Secondo i dati OCSE, nel 2020 tale rapporto in UE è di 32,3% (Italia 39,5%), ma i calcoli fanno una proiezione per il 2050 del 55,4% (Italia 74,4%). Con queste proiezioni demografiche, è chiaro che l'importanza della pensione assume un ruolo fondamentale per il welfare.

Fig. 3.1 Variazione della spesa per le pensioni (Paesi UE) tra 2010 e 2020



Fonte: Openpolis su dati Eurostat - pubblicati: lunedì 31 Ottobre 2022

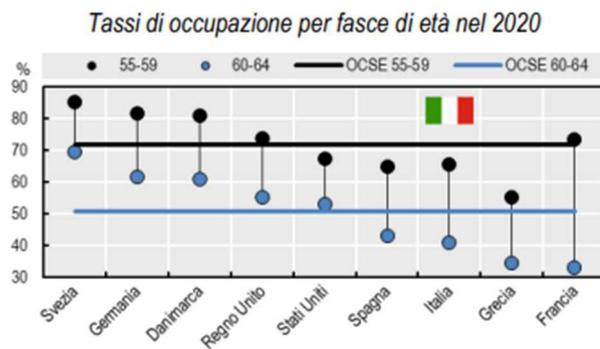
3.1 – Il sistema italiano rispetto agli altri Paesi - rapporto dell’Ocse “Pensions at a Glance 2021”

Nel nostro Paese, il reddito medio per gli over 65 è in linea con quello del totale della popolazione, ma, in rapporto ai paesi OCSE, risulta inferiore, in media, del 12%. Se lo si raffronta poi col dato di venti anni fa, la percentuale negativa è del 15%. Si è però verificato, negli ultimi decenni, un sostanziale calo del tasso di povertà della popolazione anziana, che ha portato l’allineamento dell’Italia con la media dei Paesi OCSE in riferimento alla disparità di reddito e tasso di povertà relativo tra gli anziani.

Durante la crisi dovuta alla pandemia di coronavirus, non c’è stata una diminuzione delle pensioni, e la maturazione dei diritti pensionistici è continuata anche per i lavoratori posti in Cassa Integrazione, analogamente agli altri Paesi OCSE. Nel 1995 introducendo il regime pensionistico a contributi definiti (NDC - Nationally Determined Contributions ossia i contributi determinati a livello nazionale), fu fatto un intervento determinante volto ad affrontare le problematiche poste dal veloce invecchiamento della cittadinanza. Il regime NDC italiano, che raggiungerà la sua piena efficacia attorno al 2040, prevede l’adeguamento delle prestazioni pensionistiche alla speranza di vita e allo sviluppo economico. Tra i Paesi dell’OCSE, ve ne sono sei quelli che hanno adottato il regime NDC, e tra questi, solo la Svezia ha implementato con un dispositivo che in automatico garantirà un equilibrio del bilancio delle pensioni nel corso degli anni. Nell’OCSE, l’Italia è compresa tra sette Paesi che agganciano l’aspettativa di vita all’età pensionabile, lo scopo di questo meccanismo è di evitare che i lavoratori accedano alla pensione in età troppo giovane e con un assegno pensionistico molto basso, nonché ad incentivare l’allungamento della permanenza in attività lavorativa. La proiezione, per l’Italia, è il raggiungimento dell’età pensionabile a 71 anni, come in Estonia e Paesi Bassi (Danimarca 74), mentre la media OCSE si attesta sui 66 anni per i neo assunti. In pratica, il nostro sistema pensionistico e quello di questi ultimi Paesi, integrano l’età di pensionamento con l’aumento delle aspettative di vita, Fata eccezione per Paesi Bassi e Finlandia che integrano l’età con i due terzi del miglioramento della speranza di vita. A prescindere dagli ultimi tre anni dove quota 100, 102 e 103 hanno esteso la possibilità di pensionamento anticipato per alcune fasce di età/anni di contributi, la pensione anticipata prevedeva il raggiungimento di contribuzione di 42 anni e 8 mesi per gli uomini e 41 anni e 8 mesi per le donne. Solamente gli Spagnoli possono usufruire di uno strumento che permette di andare in quiescenza prima del raggiungimento dell’età prevista (pensione anticipata) con meno di 40 anni di contribuzione, mentre in Belgio ce ne vogliono 42, in Francia 41 e mezzo e in Germania 45.

Un dato interessante è quello relativo al tasso di occupazione per fasce di età. Avendo esteso ad ulteriori opzioni, benché temporanee, il pensionamento anticipato, esse contribuiscono a mantenere basso l'indice di occupazione tra i più anziani, insieme ai provvedimenti Quota 100, 102 e 103.

Fig. 3.2 Tassi di occupazione per fasce d'età nel 2020



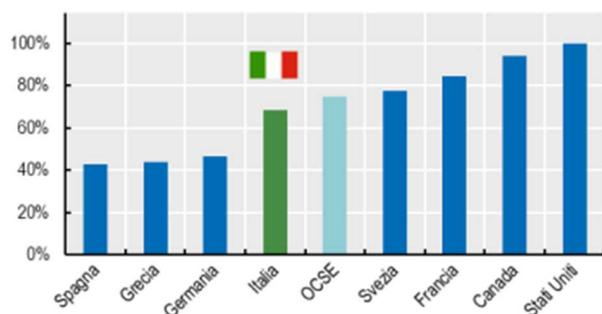
Fonte: OCSE

I vari dispositivi previsti che consentono di accedere alla pensione anticipatamente rispetto all'età prevista, produce la contrazione dell'età media di abbandono dell'attività lavorativa, producono una media di 61,8 anni rispetto alla media OCSE di 63,1. Concedere benefici pensionistici abbastanza alti a persone giovani produce un posizionamento dell'Italia al secondo posto per spesa pensionistica pubblica (15,4% del PIL nel 2019).

Nel 2050 è previsto che per 100 persone tra i 20 e i 64 anni, ce ne saranno 74 che avranno almeno 65 anni di età.

La spesa per le pensioni rispetto al Pil, tra il 2000 e il 2017 ha subito un incremento del 2,2%, e la crescita degli occupati (soprattutto di età avanzata) è fondamentale. Per chi ha lavorato ininterrottamente, si prospetta una pensione più alta rispetto agli altri, a causa dell'aliquota contributiva alta (33%). Questo determina per costoro un tasso di sostituzione netto del 82%, mentre la media OCSE si attesta al 62%. Anticipando la pensione di tre anni, il tasso di sostituzione netto si attesta al 72%, che è comunque più alto rispetto alla media OCSE. Si calcola che questo tasso non è per tutti, se durante la carriera lavorativa si ha un periodo di disoccupazione di dieci anni, per una donna che abbia iniziato a lavorare a 27 anni la pensione sarà inferiore del 27% rispetto a chi ha lavorato in maniera continuativa, scostandosi dalla media OCSE che si attesta al 22%. La differenza, a parità di reddito imponibile tra lavoratore dipendente e lavoratore autonomo, vede la pensione di quest'ultimo inferiore del 30%, a causa delle percentuali contributive più basse, mentre il taglio medio OCSE è del 25%.

Fig. 3.3 Importi teorici di pensioni spettanti a un lavoratore autonomo rispetto a un lavoratore dipendente

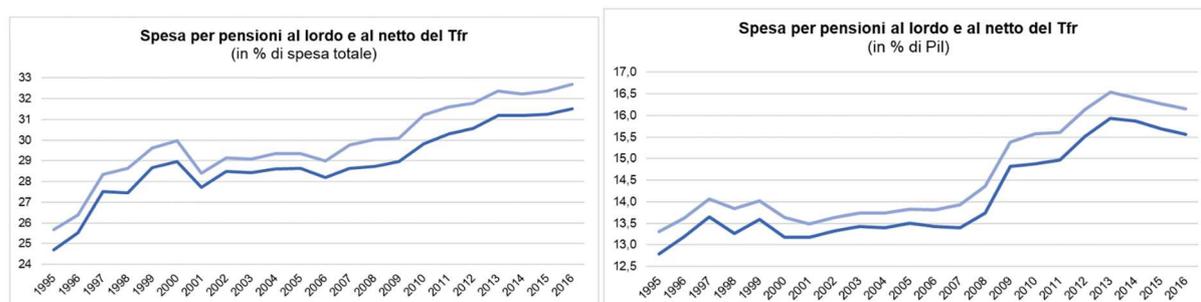


Fonte: OCSE

Secondo l'Osservatorio CPI (Osservatorio Conti Pubblici Italiani) in Italia sopportiamo una delle spese più alte nel mondo, rispetto al Pil, lo rileva sia l'OCSE che la Commissione Europea (Eurostat).

I principali sindacati italiani, CGIL, CISL e UIL, criticano i metodi di calcolo di Eurostat, adducendo ad attribuzioni errate i vari dati adoperati per il confronto. Per i sindacati non c'è omogeneità in quanto i pensionati italiani sono soggetti a tassazione, mentre negli altri Paesi questa è molto più bassa se non assente. Questo permetterebbe il ritorno nelle casse dello Stato di una parte della spesa. Criticano inoltre l'inserimento nel calcolo pensionistico anche il TFR, voce che non esiste negli altri Paesi.

Figg. 3.4 e 3.5 Spesa per pensioni al lordo e al netto del Tfr



Fonte: Dati dal Conto Economico consolidato della PA

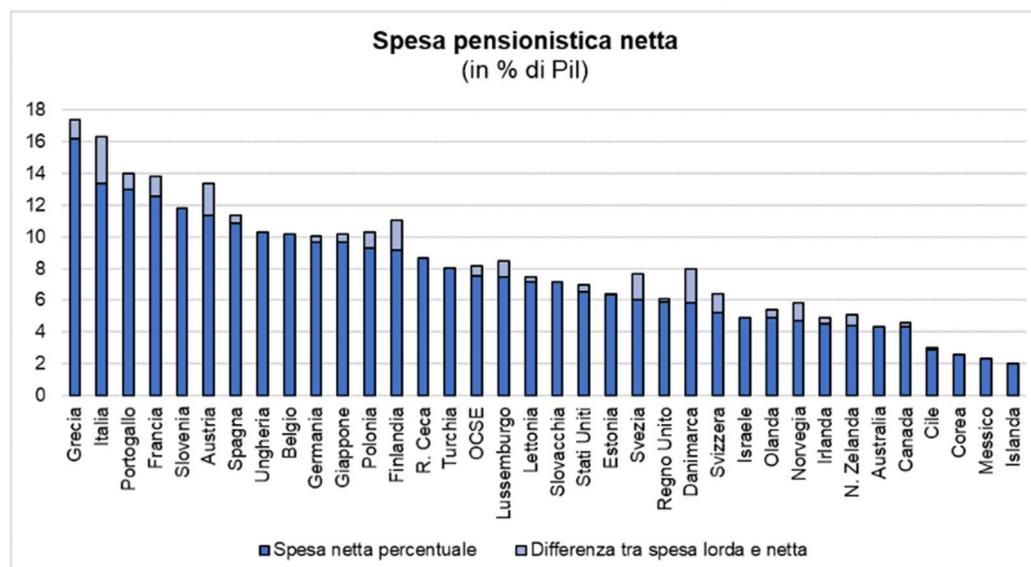
In ultimo, poiché la spesa calcolata dall'ISTAT include sia la previdenza (pensioni) che l'assistenza (assegni di invalidità, l'accompagnamento Legge 104, ecc.), mentre il resto dei Paesi non inseriscono la parte assistenziale nella voce pensioni.

Facendo un calcolo al netto della parte assistenziale, il posizionamento dell'Italia sarebbe ben diverso. Questo modello sostenuto dai sindacati confederati e dal rapporto del Centro Studi e Ricerche di Itinerari Previdenziali.

Ci sono però delle considerazioni da fare: le tasse sulle pensioni vanno a finanziare servizi come la sanità pubblica, che in Giappone e negli Stati Uniti non è gestita come in Italia, per correggere questa voce, bisognerebbe, di contro, tenere conto dei benefici di cui godono i pensionati.

I dati OCSE dimostrano che, al netto della tassazione, l'Italia non cambia posizione per spesa pensionistica/Pil.

Fig. 3.6 Spesa pensionistica al netto delle imposte pagate sui pensionati in percentuale di Pil



Fonte: Dati OCSE, Pensions at a Glance, 2017

Come fin qui detto, variando o togliendo in vari modi elementi come il TFR o la tassazione delle pensioni, il nostro Paese ha in ogni caso un rapporto tra spesa pensionistica e Pil del 16,1% nel 2016, dato in flessione per il 2022 ovvero 15,7%. Volendo sottrarre la parte relativa alla spesa assistenziale, occorrerebbe procedere in questo senso anche per gli altri Paesi, cosa che i critici non fanno, in quanto correggono solo il dato italiano. Il dato Eurostat più aderente alla “spesa previdenziale”, anche se comprendente le pensioni sociali, è l’addizione delle pensioni di coloro che hanno oltrepassato l’età anagrafica (old age), di quelle di coloro che hanno maturato il requisito di anni di contributi (anticipated old age) e di quelle dei superstiti (survivor). Il nostro Paese risulta, nella classifica, secondo anche nell’ultima colonna che tiene conto della somma di tutte e tre le casistiche.

Tab. 3.1 Confronto internazionale della spesa pensionistica in rapporto al PIL (dati Eurostat 2015)

(Valori in % di Pil)	Totale	Old age	Anticipated old age	Survivor	Altro	Old age, anticipated e survivor
Grecia	17,8	13,8	0	2,6	1,4	16,4
Italia	16,5	11,8	1,2	2,7	0,8	15,7
Francia	15	12,3	0	1,7	1	14
Portogallo	14,9	10,9	0,5	1,8	1,7	13,2
Austria	14,6	11	0,7	1,7	1,2	13,4
Danimarca	13,5	8,7	0,8	2	2	11,5
Olanda	13,1	10	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	1,8	2,1	10,6
Spagna	12,6	8	0,9	2,4	1,3	11,3
Serbia	12,2	9,3	0,1	2	0,8	11,4
Germania	11,8	8,6	0,4	1,8	1	10,8
Svizzera	11,8	8,8	0,4	1,1	1,5	10,3
Regno Unito	11,4	10,2	0	0,1	1,1	10,3
Svezia	11,2	9,1	0,6	0,3	1,2	10
MEDIA	10,9	8	0,5	1,2	1,2	9,7
Slovenia	10,9	6,7	2,4	1,3	0,5	10,4
Cipro	10,8	9	0	1,4	0,4	10,4
Croazia	10,7	5,5	1,4	1,9	1,9	8,8
Norvegia	10,2	7,1	0,2	0,3	2,6	7,6
Lussemburgo	9,3	4,9	1,8	1,7	0,9	8,4
Islanda	8,8	5,6	0	0,5	2,7	6,1
Ungheria	8,7	7,1	0,5	1,1	0	8,7
Bulgaria	8,6	6,7	0,9	0,3	0,7	7,9
Rep. Ceca	8,6	7	0,2	0,6	0,8	7,8
Slovacchia	8,6	6,4	0,2	0,9	1,1	7,5
Estonia	8,2	5	1,9	0,1	1,2	7
Romania	8,1	6,8	0	0,5	0,8	7,3
Malta	7,8	6,1	0	1,3	0,4	7,4
Lettonia	7,7	6,6	0,2	0,1	0,8	6,9
Turchia	7,1	5,5	0	1,4	0,2	6,9
Lituania	6,8	5,4	0,2	0,3	0,9	5,9
Irlanda	5,5	4,4	0	0,3	0,8	4,7

Fonte:OECD (2021), Studi economici dell'OCSE: Italia 2021

3.2 – Rapporto Mercer 2022

La sicurezza finanziaria in pensione è un argomento cruciale sia per gli individui che per le società, e la maggior parte dei Paesi si trova è alle prese con il bilanciamento dell'economia rispetto al sociale e quindi con gli effetti finanziari relativi dell'invecchiamento della popolazione. Come il World Economic Forum osserva: “Per la prima volta nella storia umana, persone di età compresa tra 65 e oltre superano il numero dei bambini di età pari o inferiore a cinque anni.” Molte di queste problematiche si sono evidenziate a seguito della pandemia di

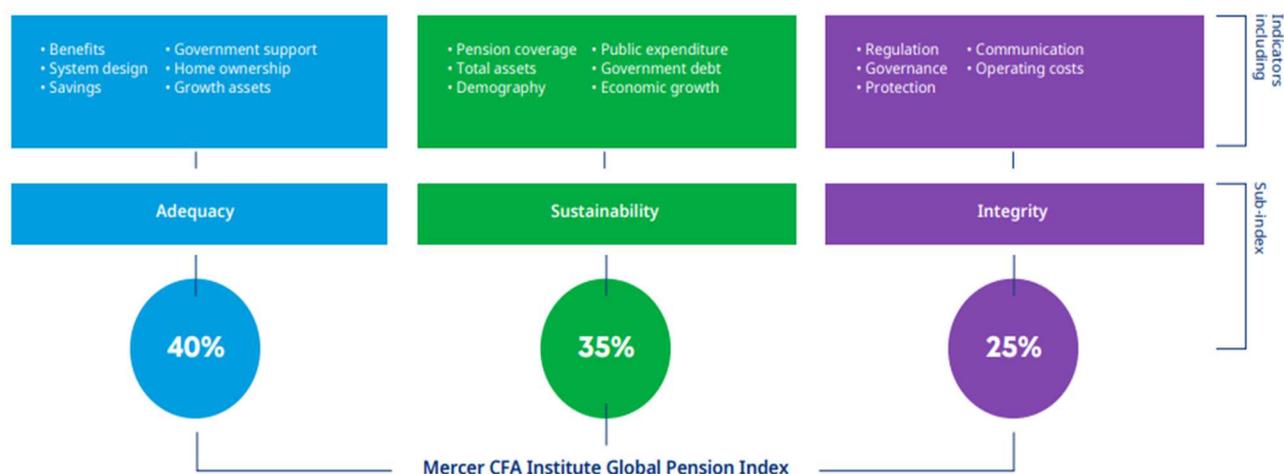
COVID-19, ma oltre all'invecchiamento e alla crisi per il coronavirus, c'è da considerare una crescita salariale ridotta, l'aumento dell'inflazione e altri fattori. È indispensabile analizzare le caratteristiche dei principali sistemi pensionistici. Data l'eterogeneità dei Paesi trattati, perché ogni istituzione si è sviluppata in base a propri passati economici, sociali, culturali, politici e storici, nessun sistema può essere impiantato da un paese ad un altro senza apportare modifiche; di contro, alcune peculiarità, nell'insieme dei sistemi, potrebbero essere un suggerimento per ottenere un miglioramento della situazione.

Il Mercer CFA Institute Global Pension Index utilizza tre sottoindici: adeguatezza, sostenibilità e integrità che permettono di valutare ogni sistema previdenziale in base a oltre 50 indicatori. “È fondamentale capire se i sistemi previdenziali mondiali saranno in grado di rispondere alle esigenze e alle aspettative dei cittadini nei prossimi decenni” (Prof. David Knox, autore principale, attuario e Senior Partner, Mercer).

Questo report annuale, analizza i sistemi previdenziali di 44 Paesi, che complessivamente coprono i due terzi della popolazione mondiale, e include anche suggerimenti e raccomandazioni per ciascuno di loro, sulla base della valutazione ottenuta. Questi tre indici hanno un'incidenza sul risultato finale, adeguatezza 40%, sostenibilità 35% e integrità 25%. Applicando la media ponderata di questi tre risultati, si ha l'indice finale. Queste percentuali sono rimaste invariate dalla pubblicazione del primo indice nel 2009.

Le percentuali riflettono l'importanza principale del sotto-indice di adeguatezza, che raffigura i benefici forniti, insieme ad alcune rilevanti specificità di organizzazione del sistema. Il sotto-indice di sostenibilità guarda al futuro, utilizzando vari indicatori che rilevano la probabilità che il sistema attuale possa essere in grado di erogare benefici nel futuro. Il sotto-indice di integrità comprende l'analisi del sistema sotto il profilo della struttura legislativa e tutto ciò che può condizionare la fiducia dei cittadini nei confronti del loro sistema pensionistico.

Fig. 3.7 Calcolo del Mercer CFA Institute Global Pension Index



Fonte: Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022

Nel 2022, con l'inserimento del Portogallo nel 2022, questo report analizza oggi 44 sistemi pensionistici, che rappresentano il 65% della popolazione mondiale.

L'analisi mostra una grande difformità tra i sistemi di tutto il mondo, con risultati che vanno dal 41,7 della Thailandia all'84,7 dell'Islanda.

3.2.1 – Adeguatezza – Quanto si percepisce?

Nel Report Mercer 2022, la classifica vede sul gradino più alto del podio l'Islanda, seguita da Portogallo e dai Paesi Bassi. Questo sotto-indice, nello specifico, analizza gli assegni che il Paese preso in esame eroga con il suo sistema pensionistico. L'obiettivo principale è, ovviamente, avere pensioni in linea con quanto percepito dal pensionato nel periodo lavorativo. L'indice esamina "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".

I sei punti su cui il Mercer si concentra per calcolare l'adeguatezza dei Paesi che analizza sono:

- 1) Il Governo incentiva adeguatamente i lavoratori a mettere i soldi da parte per il pensionamento?
- 2) I benefici dati da soldi messi da parte privatamente per la pensione sono incentivati ad uscire prima del pensionamento?
- 3) Esistono penalizzazioni per chi decide di cambiare lavoro?
- 4) La pensione viene erogata in maniera forfettaria o con un flusso costante di reddito?
- 5) Cosa succede al patrimonio accumulato in caso di divorzio o separazione tra partner?
- 6) Si continua ad accumulare il patrimonio in caso di allontanamento dall'attività lavorativa (malattia o disabilità)?

Per quanto riguarda gli investimenti nel lungo periodo, il ritorno netto degli stessi viene calcolato e prende parte integrante del calcolo dell'adeguatezza. Benefici più alti per le pensioni si hanno, infatti, avendo anche un buon ritorno sugli investimenti fatti. La quantità di altri aspetti non specificati in questo paragrafo fa sì che, sul pension index, l'"adeguatezza" prenda un peso pari al 40%.

3.2.2 – Sostenibilità – Il sistema è sostenibile?

In merito alla sostenibilità, l'analisi mette al primo posto di nuovo l'Islanda, seguita da Danimarca e Paesi Bassi. La sostenibilità nel lungo periodo dei sistemi pensionistici è

certamente un problema da affrontare per molti Paesi, visto l'aumento dell'età media della popolazione e del conseguente indice di dipendenza degli anziani, dell'aumento della spesa per le pensioni, dell'alto debito pubblico e dell'aumento dell'inflazione. Questo sotto-indice racchiude diverse misure che influiscono sulla sostenibilità dei sistemi in essere. Essendo invariabile il dato di invecchiamento della popolazione, è possibile influire sull'età pensionabile, sulle opportunità di pensionamento graduale e sul tasso di occupazione dei lavoratori più anziani. Quindi, questo sotto-indice, considera le quote contributive, il capitale pensionistico statale e la copertura del sistema pensionistico privato. La crescita economica reale a lungo termine, ha un'incidenza rilevante sulla sostenibilità del sistema pensionistico in quanto incide sull'occupazione, sul risparmio e sui rendimenti degli investimenti.

Con il crescente effetto del cambiamento climatico e di altri fattori globali sui futuri rendimenti degli investimenti, il sotto-indice esamina anche l'importanza di fattori economici, sociali e di governance adottate all'interno di ciascun sistema. Infine, considerando il ruolo chiave che la pensione pubblica ha nella maggior parte dei sistemi, valuta il livello del debito pubblico e della spesa pensionistica pubblica, che sono elementi rilevanti per la sostenibilità nel lungo termine di un sistema e sul livello futuro delle pensioni.

3.2.3 – Integrità – Il sistema è affidabile?

Il sistema più affidabile risulta essere quello finlandese, seguito dalla Norvegia e Paesi Bassi. Questo sotto-indice prende in esame l'integrità generale del sistema pensionistico. Per far ciò, bisogna necessariamente concentrarsi sui sistemi privati presenti nel Paese preso in esame, per la precisione sui regimi a capitalizzazione. Siccome la maggior parte dei sistemi si affida alle pensioni private, è fondamentale che la comunità abbia fiducia nei confronti dei fornitori di pensioni del settore privato. La fiducia si basa sulla speranza che essi possano fornire prestazioni pensionistiche per molti anni. La governance, oltre alla regolamentazione, sono ruoli che l'indice di integrità considera, insieme ad altri aspetti come la protezione fornita ai membri del piano pensionistico. Vengono utilizzati i "Worldwide Governance Indicators" pubblicati dalla Banca Mondiale, nello specifico, per analizzare le varie governance all'interno di ogni paese. Per conquistare la fiducia dei pensionati, i sistemi devono mantenere un buon valore della rendita con costi non esagerati. Per via dell'impossibilità di un confronto realmente oggettivo tra costi di diversi sistemi, il Mercer precisa che, per fornire comunque una buona indicazione, si utilizzano misure approssimative per la struttura e le dimensioni dei settori.

3.2.4 – Global Pension Index

Il Global Pension Index è stato realizzato in modo obiettivo e con estrema precisione e attenzione possibile. Non essendo possibile conoscere ogni sfumatura di un sistema, come, ad esempio, la fiducia della popolazione nel proprio sistema pensionistico, è difficile stimare e paragonare i vari Paesi. Il report utilizza dati internazionali se disponibili, mentre, se non disponibili, sono utilizzati dati oggettivi per ciascun sistema. Alcuni paesi hanno più di un sistema o coesistono regolamenti diversi per diverse parti del paese. In questi ultimi casi, sono stati presi i dati del sistema più diffuso, o è stata calcolata una media. Di seguito la tabella generale per l'anno 2022 dei 44 Paesi analizzati.

Tab. 3.2 Sommario dei risultati del 2023 (Fonte: Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022)

Grade	Index value	Systems	Description	
A	>80	Iceland Netherlands Denmark	A first-class and robust retirement income system that delivers good benefits, is sustainable and has a high level of integrity	
B+	75–80	Israel Finland	Australia Norway	A system that has a sound structure, with many good features, but has some areas for improvement that differentiates it from an A-grade system
B	65–75	Sweden Singapore UK Switzerland Uruguay Canada	Ireland New Zealand Chile Belgium Germany	
C+	60–65	Hong Kong SAR US Colombia France	Malaysia Portugal Spain UAE	A system that has some good features, but also has major risks and/or shortcomings that should be addressed; without these improvements, its efficacy and/or long-term sustainability can be questioned
C	50–60	Saudi Arabia Poland Mexico Brazil Peru Italy	Austria South Africa China* Japan Taiwan Korea (South)	
D	35–50	Indonesia Turkey India	Argentina Philippines Thailand	A system that has some desirable features, but also has major weaknesses and/or omissions that need to be addressed; without these improvements, its efficacy and sustainability are in doubt
E	<35	Nil	A poor system that may be in the early stages of development or non-existent	

Fonte: Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022

3.2.5 – Analisi Global Pension Index: Italia

Il nostro Paese, nel 2022, ha avuto un valore dell'indice di 55,7, occupando la posizione n. 32 nel ranking generale.

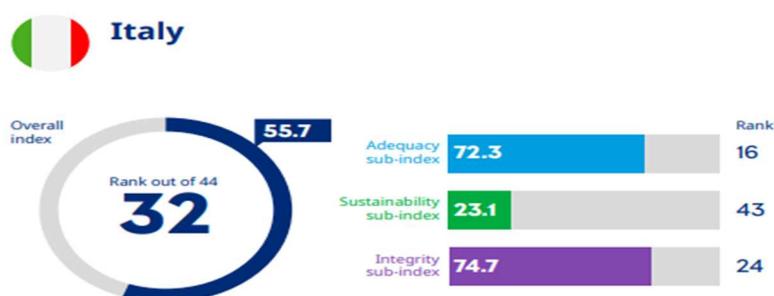
In particolare ha conseguito un punteggio di 72,3 in “adeguatezza” e 74,7 per “Integrità”. Il risultato più preoccupante e che attrae attenzione, è il punteggio della “sostenibilità”, che si attesta sul 23,1. Questo fa posizionare l'Italia al penultimo posto nella classifica dei 44 Paesi, per questa voce.

La sostenibilità è pertanto il problema principale del sistema pensionistico italiano, frutto degli sbilanci economici e demografici. Il nostro sistema, a contribuzione definita, e, sebbene negli ultimi anni vi sia stato un forte incremento, la previdenza complementare non è ancora completamente introdotta in tutti gli ambiti lavorativi.

Nel Mercer Report, ponendo come scopo il miglioramento dei sistemi pensionistici, indica per l'Italia alcuni correttivi:

- Aumentare il ricorso alla previdenza complementare per tutta la forza lavoro;
- Aumentare il numero dei lavoratori di età avanzata con l'aumentare delle aspettative di vita;
- Limitare il ricorso a pensionamenti anticipati;
- Diminuire il debito pubblico e il rapporto spesa pensionistica/Pil.

Fig. 3.8 L'Italia ed i suoi numeri



Italy's retirement income system comprises a notional DC scheme for workers and a minimum means-tested social assistance benefit. Voluntary supplementary occupational schemes also exist; coverage is low but gradually increasing.

The overall index value for the Italian system could be increased by:

- Increasing coverage of employees in occupational pension schemes, thereby increasing the level of contributions and assets
- Continuing to raise the labor force participation rate at older ages as life expectancies rise
- Restricting the availability of benefits before retirement (other than bridge pensions)
- Reducing government debt and government spending on pensions as a percentage of GDP

The Italian index value increased from 53.4 in 2021 to 55.7 in 2022, primarily due to the revised scoring discussed in Chapter 3 and a higher base pension.

Tab. 3.3 Variazione degli indici dal 2021 al 2022

System	Total		Adequacy		Sustainability		Integrity	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Denmark	82.0	82.0	81.1	81.4	83.5	82.5	81.4	82.1
Finland	73.3	77.2	71.4	77.5	61.5	65.3	93.1	93.3
France	60.5	63.2	79.1	84.6	41.8	40.9	56.8	60.1
Germany	67.9	67.9	79.3	80.5	45.4	44.3	81.2	80.9
Hong Kong SAR	61.8	64.7	55.1	61.5	51.1	52.1	87.7	87.6
Iceland	84.2	84.7	82.7	85.8	84.6	83.8	86.0	84.4
India	43.3	44.4	33.5	37.6	41.8	40.7	61.0	60.4
Indonesia	50.4	49.2	44.7	39.3	43.6	44.5	69.2	71.5
Ireland	68.3	70.0	78.0	75.9	47.4	53.5	82.1	83.7
Israel	77.1	79.8	73.6	75.7	76.1	81.9	83.9	83.2
Italy	53.4	55.7	68.2	72.3	21.3	23.1	74.9	74.7
Japan	49.8	54.5	52.9	58.0	37.5	44.5	61.9	63.0
Korea (South)	48.3	51.1	43.4	40.1	52.7	54.9	50.0	63.5
Malaysia	59.6	63.1	50.6	57.2	57.5	60.2	76.8	76.9

Fonte: Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022

3.2.6 – Analisi Global Pension Index: Islanda, Paesi Bassi e Danimarca

In questo sotto paragrafo, per concludere, verranno analizzati nello specifico i primi tre Paesi della classifica generale, analizzandone le caratteristiche e cercando di capire perché, nel corso degli anni, si sono sempre guadagnati un posto nelle posizioni più alte.

- Islanda: prima in classifica con un punteggio di 84.7, conquista la prima posizione anche per quanto riguarda i due sotto-indici di Adeguatezza (punteggio di 85.8) e Sostenibilità (punteggio di 83.8), mentre con un punteggio pari a 84.4 in Integrità ottiene la settima posizione. Il sistema di reddito pensionistico islandese comprende una pensione statale di base e un supplemento pensionistico. Vi sono inoltre regimi pensionistici privati obbligatori, i cui

contributi vengono versati sia dal dipendente che dal datore di lavoro. Il valore dell'indice per l'Islanda è leggermente aumentato da 84,2 nel 2021 a 84,7 nel 2022, principalmente a causa di un aumento dei tassi di sostituzione netti.

Secondo il Mercer CFA Institute, l'indice complessivo islandese potrebbe essere migliorato applicando una serie di manovre, tra cui ridurre l'indebitamento delle famiglie in percentuale del PIL, riducendo quindi in generale il debito pubblico.

- Paesi Bassi: seconda classificata con un punteggio di 84.6, ricopre inoltre la terza posizione in tutti e tre i sotto-indici. Nello specifico, ha avuto un punteggio di 84.9 per l'adeguatezza, 81.9 in termini di sostenibilità e per quanto riguarda l'integrità ha ottenuto il punteggio di 87.8. Il sistema di reddito da pensione dei Paesi Bassi comprende una pensione pubblica di base, regimi pensionistici aziendali legati al reddito e pensioni private. Per quanto riguarda la pensione di base, ne hanno diritto tutti coloro che abbiano trascorso la propria vita nei Paesi Bassi per 50 anni, anche senza alcun versamento contributivo. Essa copre un minimo di sussistenza e corrisponde almeno al 70% del salario minimo garantito. Il valore dell'indice complessivo per i Paesi Bassi, secondo il Mercer, potrebbe essere aumentato incrementando, ad esempio, il tasso di partecipazione alla forza lavoro in età avanzata, tenendo conto dell'aumento dell'aspettativa di vita. Altri suggerimenti dell'istituto sono la riduzione dell'indebitamento delle famiglie e l'introduzione di un credito pensionistico per accompagnatori per coloro che si prendono cura dei bambini piccoli.

- Danimarca: prende meritatamente il terzo gradino del podio, guadagnandosi un punteggio totale di 82, un punteggio di 81.4 in Adeguatezza (sesta posizione), di 82.5 in Sostenibilità (seconda posizione) e di 82,1 in Integrità (dodicesima posizione). Il sistema danese si compone di quattro pilastri pensionistici.

- La "Folkepension", ovvero una pensione ricevuta da chi ha quarant'anni di residenza in Danimarca tra i 15 ed i 65 anni. Per poterne usufruire è necessario aspettare almeno tre anni per i cittadini danesi e dieci anni per i cittadini non danesi, di cui cinque prima del pensionamento.

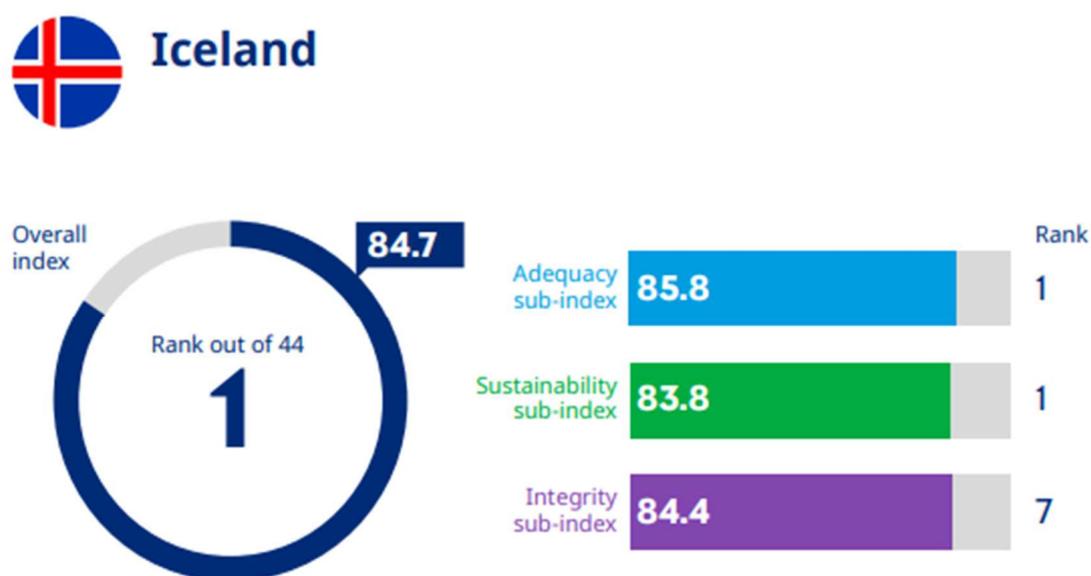
- Il secondo pilastro corrisponde a due tipologie di pensioni supplementari obbligatorie: l'ATP e la Special Pension SP, la prima pagata per un terzo dall'impiegato e per due terzi dal datore di lavoro, la seconda unicamente dall'impiegato, pari all'1% dello stipendio.

- Uno schema pensionistico collettivo chiamato 'AMP'. Esso 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 (1/3 a carico del dipendente, il resto al datore di lavoro), mentre nel settore pubblico è del 12%, in questo caso la quota viene interamente versata dallo Stato.

- Infine, i tipici Fondi Pensione privati. Essi sono fondamentali per il sistema pensionistico danese, essendo un supplemento che, seppur in misura variabile in base a quanto versato, forma parte integrante della pensione finale.

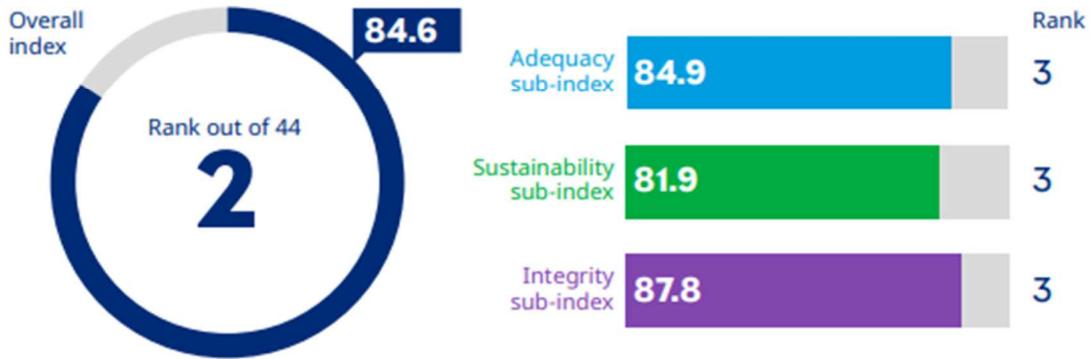
Secondo il Mercer, alcuni spunti per aumentare il Global Pension Index danese potrebbero essere: aumentare il livello di risparmi delle famiglie e allo stesso tempo ridurre il loro debito, introdurre delle disposizioni per tutelare gli interessi di entrambi i coniugi in caso di divorzio e fornire maggiore trasparenza dei piani pensionistici implementati nel Paese tramite relazioni annuali.

Fig. 3.9 Grafici riassuntivi

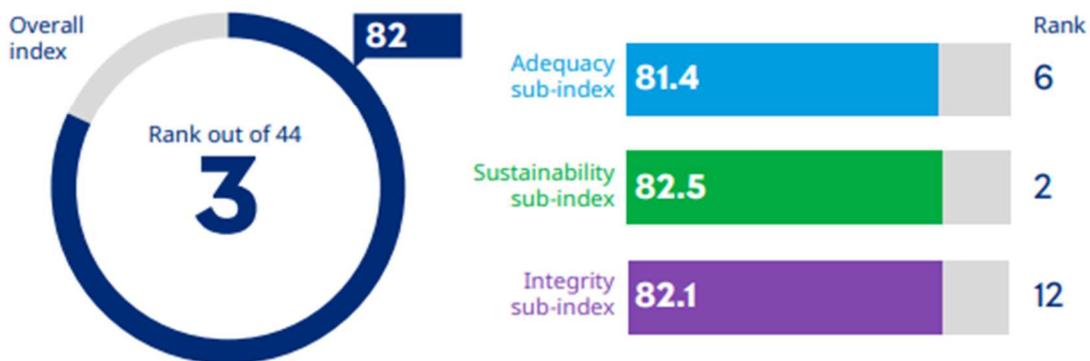




The Netherlands



Denmark



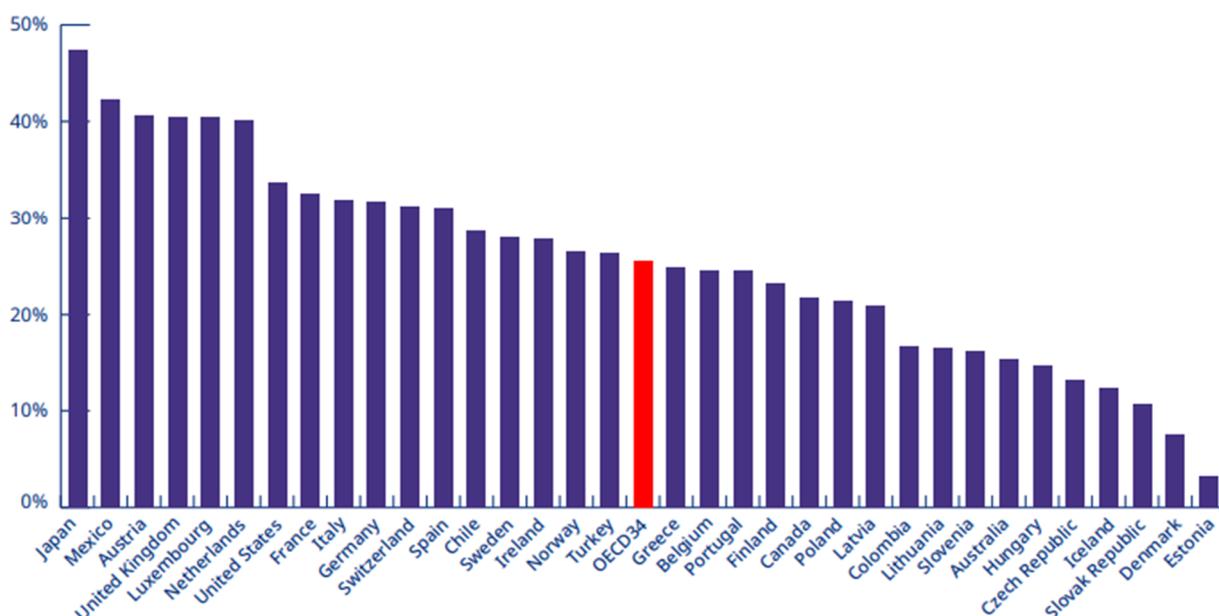
Fonte: Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022

3.2.7 – Differenze di genere in esiti pensionistici

Dal Mercer Report 2021, rileviamo che il benessere finanziario di un individuo in pensione dipenderà da diversi fattori tra cui la salute e l'assistenza agli anziani, la proprietà della casa e le disposizioni pensionistiche complessive. Il sistema pensionistico è una componente fondamentale e l'esistenza di eventuali differenze di genere all'interno del sistema è degna di indagine e comprensione. Esiste un divario pensionistico di genere in ogni sistema di reddito da pensione in tutto il mondo. Il divario è definito come la differenza tra la pensione media maschile e la pensione media femminile, espressa in percentuale. Il calcolo si basa su coloro

che attualmente ricevono una pensione, quindi, se non c'è differenza tra le pensioni attuali il divario è nullo mentre se la pensione media maschile è il doppio di quella media femminile, il divario è del 50%. Il grafico seguente mostra il divario pensionistico di genere per la maggior parte dei paesi OCSE ed è stato pubblicato nel marzo 2021 dall'OCSE in concomitanza con la Giornata internazionale della donna. Mostra che la gamma è molto ampia in Giappone (quasi il 50%), mentre il divario dell'Estonia è inferiore al 5.

Tab. 3.4 Variazione percentuale delle pensioni delle donne



Fonte: OECD (2021)

Le cause del divario pensionistico di genere possono essere raggruppate in questioni relative a occupazione, progettazione pensionistica e socio-culturale. In media, le pensioni delle donne sono più basse per i seguenti motivi:

carriera più breve, si inizia a lavorare un po' più tardi e si va in pensionamento anticipato, che può essere dovuto alla presenza di un partner più anziano.

Le donne usufruiscono più degli uomini del lavoro part-time che potrebbe essere una scelta ma spesso una necessità per la gestione familiare.

La mancanza o comunque il rallentamento delle opportunità di promozione e quindi guadagni più alti; questa mancanza di progressione lavorativa, ha un effetto aggravante sulla retribuzione e la successiva pensione.

Periodi di assenza dal mercato del lavoro a causa di problematiche familiari che, nei primi anni 2000, ha visto una media di occupazione femminile del 48% (donne di età compresa tra 15 e 64 anni nell'OCSE) rispetto al 69% degli uomini.

3.3 – La sostenibilità del sistema pensionistico italiano: come migliorarla?

Fino al 2026 resterà in vigore la “pensione anticipata” con 42 anni e 10 mesi per gli uomini e un anno in meno per le donne, via di pensionamento che probabilmente resterà anche in futuro. Tuttavia le forze politiche dovranno considerare l’invecchiamento della popolazione e chiedersi se il nostro sistema previdenziale potrà essere sostenibile con una popolazione più anziana.

Allo stato attuale, il nostro sistema è sostenibile, e lo sarà fino al 2035, quando gli ultimi baby boomer nati dal Dopoguerra al 1980 saranno andati in pensione. Il pensionamento di questi ultimi è in effetti fondamentale, perché dal 1959 al 1977 le nascite sono state oltre 800.000, con punte tra il 1964 e il 1975 di circa un milione di nati ogni anno.

Perché si mantenga la sostenibilità pensionistica, sono necessarie alcune condizioni.

Un aumento delle nascite, di certo non aumenterebbe il numero degli occupati (un nato nel 2023, nel 2035 sarebbe ancora uno studente), pertanto la responsabilità sul livello di sostenibilità grava sulla politica, che deve cambiare il verso di questi ultimi 10 anni dove l’età media effettiva di pensionamento si è ridotta a meno di 62 anni contro una media OCSE vicina ai 65.

Occorrerà probabilmente relazionare l’età di pensionamento alla speranza di vita, che in Italia è tra le più alte al mondo, ma per fare questo occorrerà una importante riforma del lavoro.

“Giusto dare flessibilità al sistema pensionistico ma è necessario migliorare di pari passo l’organizzazione del lavoro che, in Italia, è ancora arretrata. Non si può andare sui ponteggi, in fonderia, alla guida di mezzi pubblici e così via, oltre una certa età.” (Alberto Brambilla, Presidente Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali)

3.3.1 – Aumento dell’età pensionabile

Posticipando l’età pensionabile, un gran numero di lavoratori non saranno certo felici di dover prolungare il periodo occupazionale. Si può intuire come questo porterebbe a proteste sindacali, che sfocerebbero in innumerevoli scioperi. A questo aggiungiamo che l’occupazione giovanile potrebbe risentirne, unitamente all’occupazione femminile. L’aumento dell’età pensionabile, nonostante tutto ciò, resta uno strumento inevitabile per la sostenibilità del sistema pensionistico italiano, soprattutto nel breve/medio termine, perché con questa misura la

differenza tra pensionati e lavoratori si riequilibrerebbe almeno in parte. Un dato che possiamo utilizzare per giustificare tale manovra è che nel 2039 è previsto che, in Italia, gli over 64 sorpasseranno gli under 35 (fonte: “Pensioni, il sistema italiano è davvero una bomba a orologeria?” – Econopoly, 30/10/2020 – Il Sole 24 Ore). Per far sì che si possa aumentare l’età pensionabile, occorrerà una riforma del lavoro che comprenda anche il miglioramento della vita lavorativa delle persone più anziane, ovvero, la programmazione della carriera prevedendo un adeguamento delle mansioni e degli orari di lavoro in base all’età e allo stato di salute (age management).

Per tentare di non rendere troppo alto il limite di età pensionabile, un aiuto sostanziale potrebbe essere la regolarizzazione degli immigrati irregolari che si stimano, in Italia, essere tra i 500.000 e il milione di persone. Essi non versano contributi né alcun altro tipo di tassazione, in quanto non svolgono lavori regolarmente contrattualizzati. Una soluzione che, nel breve termine, porterebbe alle casse dello Stato contributi e tasse che certamente un aumento della natalità non può produrre nell’immediato. Inoltre, questo diminuirebbe l’età media della popolazione.

3.3.2 – Incremento dei versamenti ai Fondi Pensione

Una misura che potrebbe migliorare ulteriormente il sistema pensionistico italiano, potrebbe essere l’incremento del ricorso alla previdenza integrativa, incentivando l’introduzione dell’obbligo, per il datore di lavoro delle categorie dove non sono previsti fondi pensione, di fornire un piano pensionistico ai dipendenti. Questo però mal si coniuga con la pressione fiscale alla quale sono sottoposti gli imprenditori italiani, i quali certo non gradirebbero un aumento degli oneri, se non con sconti sull’imposizione fiscale. Introdurre inoltre degli incentivi nei confronti dei liberi professionisti e dei lavoratori autonomi, per incrementare il ricorso ai PIP e/o, dove presenti, ai fondi pensione dedicati.

Conclusioni

In questa tesi, l'obiettivo principale era esporre il sistema previdenziale italiano, descrivendone la storia, l'andamento e la sostenibilità.

Sono stati illustrati i provvedimenti principali che i vari governi, nel corso degli anni, hanno adottato, con il fine di diminuire l'incidenza del costo previdenziale sul Pil. Era chiaro a tutti, governi e sindacati, che l'insostenibilità del sistema pensionistico italiano era ed è un problema da risolvere, per le casse dello Stato e, ovviamente, per le generazioni future. Aumentare l'età pensionabile, legandola all'aspettativa di vita, è stato l'orientamento condiviso da tutte le riforme passate. La situazione attuale prevede un progressivo aumento dell'età anagrafica necessaria per la possibilità di andare in pensione, con lo scopo di diminuire le uscite dalle casse dello Stato e aumentare le entrate con i contributi versati dai lavoratori più anziani, dilatando il periodo lavorativo di ciascun cittadino. Sono stati illustrati, alla fine della prima Sezione, le varie tipologie di previdenza complementare, e di come queste debbano essere sempre più utilizzate per mantenere alto l'assegno pensionistico totale, a causa della inevitabile contrazione della parte previdenziale pubblica.

Abbiamo inoltre visto come la contrazione del numero dei nuovi nati non riesca a compensare il numero sempre più crescente di popolazione anziana. Questa combinazione di fattori porta ad un invecchiamento progressivo e inesorabile del Paese, riflettendosi su tutto il quadro economico e lavorativo, e rendendo l'argomento pensioni determinante per il sano mantenimento in ordine dei conti pubblici. È stato analizzato l'impatto positivo che la regolarizzazione degli immigrati presenti sul nostro territorio apporterebbe alle casse dello Stato, essendo la fonte migratoria generalmente giovane e quindi di impatto sulla media dell'età nazionale, mantenendo più o meno stabile il livello occupazionale.

È stata argomento di tesi anche la crisi pandemica Covid-19, e come essa ha influito sulla situazione nazionale. A risentirne, come illustrato, sono stati principalmente l'occupazione, le nascite e la spesa per il Welfare, fattori già in crisi prima della pandemia. Grazie alla straordinarietà di questa situazione, comunque, si sono aperte nuove opportunità di crescita, con il provvedimento della Comunità Europea "Next Generation UE", che ha messo a disposizione cospicui fondi per gli stati membri, in particolare per l'Italia, Paese più colpito.

Nell'ultima Sezione abbiamo gettato lo sguardo anche al di fuori dei confini nazionali, analizzando nello specifico il Mercer Report 2022 e i dati Eurostat. Un focus è stato messo

sulla situazione pensionistica femminile, con riferimento a quanto analizzato nel Mercer Report 2021.

Nel particolare, dai dati Eurostat, sono emersi dati preoccupanti circa il rapporto spesa pensionistica/PIL, che ci pongono in posizione arretrata rispetto a molti altri Paesi.

Con il Mercer Report, si è evidenziata la differenza che esiste tra l'Italia e i paesi più virtuosi in ambito previdenziale, fra tutti i 44 analizzati nel rapporto. Siamo entrati nello specifico delle prime tre nazioni della classifica finale, analizzandone le caratteristiche che hanno portato a questi risultati.

Nell'ultima parte si è provato a dare alcune indicazioni e suggerimenti in merito a provvedimenti da poter prendere in futuro per poter migliorare la sostenibilità del sistema pensionistico nazionale, essendo l'aspetto più critico di tutta la situazione attuale. Un aumento dell'età pensionabile, unito ad incentivi per l'adesione ai sistemi previdenziali complementari, sono alcune delle misure da intraprendere per un riequilibrio dell'economia italiana.

Bibliografia

Circolare INPS n. 11/2019.

Decreto 15 maggio 2012.

D.L. 503/1992.

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

Istat, 'Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese'.

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.

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.

'Quota 102', pensionioggi.it.

'Quota 103', pensionioggi.it.

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.

Rapporto MEF 2022, Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario.

Rapporto Mercer 2022, MGCPi full report.

Rapporto Mercer 2021, 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.

L’IMPATTO DELLA PANDEMIA DI COVID-19 SU NATALITÀ E CONDIZIONE DELLE NUOVE GENERAZIONI Secondo rapporto del Gruppo di esperti “Demografia e Covid-19”, famiglia.governo.it

Welfare/Spesa pubblica Italia a 615mld (+18mld nel 2022), 48,4% in pensioni. Sanità:134mld.

Il presidente Mattarella: “Occorre un veloce adeguamento delle risposte ai bisogni delle persone”, Articolo de “Il sole 24 ore”, scritto da Radiocor Plus, 22 novembre 2022

Riforma Dini (1995): dal sistema pensioni retributivo al contributivo - Borsa Italiana
Pensioni, come funziona il sistema di calcolo contributivo (pensioniooggi.it)

Previdenza obbligatoria (lavoro.gov.it)

[La_storia_INPS_2021.pdf](#)

[DEF+20221122_Guida+Previdenza_A5.pdf](#) - Google Drive

Fondi pensione: cosa sono e come scegliere il migliore - Propensione.it

Pensioni, il sistema tiene, ma ridurre dal 2023 le numerose forme di anticipazione.

Assistenza tallone d'Achille del welfare - ItaliaOggi.it

Fondo Pensione a Prestazione Definita - Glossario Finanziario - Borsa Italiana

Previdenza complementare (lavoro.gov.it)

Fondi pensione chiusi | Assicurazione.it

PIP: cosa sono i Piani Individuali Pensionistici? - Propensione.it