

Dipartimento di Impresa e management

Cattedra Macroeconomia e politica economica

**IL SISTEMA PENSIONISTICO IN ITALIA: CONFRONTO TRA
MODELLO PUBBLICO E PRIVATO NELL'AMBITO
DELL'UNIONE EUROPEA**

RELATORE

Prof. Alessandro Pandimiglio

CANDIDATO

Francesca Paolillo

matr. 171931

ANNO ACCADEMICO 2013 – 2014

INDICE

| | |
|---------------------------|---|
| Introduzione | 4 |
|---------------------------|---|

Capitolo 1

Il sistema pensionistico italiano e le principali riforme

| | |
|--|----|
| Paragrafo 1.1 – Storia delle pensioni in Italia fino al 1992..... | 7 |
| Paragrafo 1.2 - La riforma Amato (1992) | 9 |
| Paragrafo 1.3 – La riforma Dini (1995) | 10 |
| Paragrafo 1.4 - La riforma Prodi (1997) | 13 |
| Paragrafo 1.5 – La riforma Maroni (2004) | 15 |
| Paragrafo 1.6 - La riforma Prodi (2007) | 17 |
| Paragrafo 1.7 - La riforma Fornero (2011) | 19 |
| Paragrafo 1.8 - Attuali orientamenti e prossimi interventi previsti sul sistema pensionistico italiano | 24 |

Capitolo 2

La previdenza complementare in Italia: i fondi pensione

| | |
|---|----|
| Paragrafo 2.1 – I fondi pensione | 28 |
| Paragrafo 2.2 – Tipologie di fondi pensione esistenti | 29 |
| Paragrafo 2.2.1 – Fondi Pensione Negoziati | 29 |
| Paragrafo 2.2.2 – Fondi aperti | 30 |
| Paragrafo 2.2.3 – Piani Individuali Pensionistici (PIP) | 31 |

| | |
|---|----|
| Paragrafo 2.2.4 – Fondi Preesistenti | 33 |
| Paragrafo 2.3 – La normativa fiscale | 33 |
| Paragrafo 2.4 – Anticipazioni, trasferimenti e riscatto | 35 |
| Paragrafo 2.5 – Possibili scelte sulla destinazione del TFR | 36 |
| Paragrafo 2.6 – COVIP | 38 |
| Paragrafo 2.7 – Perché i giovani non aderiscono ai fondi pensione | 39 |

Capitolo 3

Analisi del regime pensionistico nei principali paesi dell'Unione Europea

| | |
|--|-----------|
| Paragrafo 3.1 – Il modello danese | 43 |
| Paragrafo 3.2 – Il modello inglese | 46 |
| Paragrafo 3.3 – Il modello tedesco | 51 |
| Conclusioni | 54 |
| Bibliografia | 57 |

INTRODUZIONE

Il seguente elaborato si pone l'obiettivo di analizzare il sistema pensionistico pubblico ed il sistema di previdenza complementare, ripercorrendo le varie riforme che nel tempo si sono susseguite al fine di migliorare l'equilibrio tra sistema pubblico e fondi pensionistici privati.

Nel primo capitolo vengono analizzate le più importanti riforme sul funzionamento del sistema pensionistico pubblico a partire dal 1992, ripercorrendo le motivazioni che hanno spinto a sostanziali cambiamenti nell'arco degli anni. La necessità di contenere la crescente spesa pubblica per pensioni, dovuta soprattutto all'invecchiamento della popolazione, risulta in ognuna delle riforme analizzate il motivo scatenante che ha spinto i vari governi a modificare la normativa previgente.

L'ultima riforma analizzata è la Fornero – Monti che ha introdotto sostanziali novità e ha cambiato i requisiti per l'accesso al pensionamento, entrata in vigore nel gennaio 2012.

Il primo capitolo si conclude con una breve analisi sui possibili interventi futuri in ambito pensionistico, facendo riferimento alle parole dell'attuale Ministro del Lavoro Giuliano Poletti che ha mostrato la sua volontà di introdurre dei correttivi ai metodi introdotti con la riforma Fornero nella prossima legge di stabilità per il 2015, volendo concedere una maggiore flessibilità all'età pensionabile.

Nel secondo capitolo viene analizzato il funzionamento della previdenza complementare, che nel tempo è andata ad affiancare il sistema pensionistico pubblico, il quale risultava non più sostenibile dal punto di vista finanziario e non più capace di garantire pensioni adeguate ai lavoratori.

Per questi motivi i governi hanno previsto una regolamentazione che cercasse di incentivare l'adesione a forme pensionistiche private e con il decreto legislativo 124/1993 venne introdotta una preliminare regolamentazione dei fondi pensione.

Solo con il decreto legislativo 252 del 2005 viene interamente regolamentato il sistema della previdenza complementare, prevedendo la libera e volontaria adesione a forme pensionistiche private e introducendo nuove tipologie di fondi pensione.

Nei successivi paragrafi vengono analizzate le caratteristiche dei diversi fondi pensione previsti per il lavoratore, focalizzando l'attenzione sulle modalità di costituzione, la normativa fiscale vigente, comprensiva di rilevanti sgravi fiscali per gli aderenti, l'organo di

vigilanza sui fondi pensione (COVIP) e le possibili scelte del lavoratore sulla destinazione del TFR.

Il secondo capitolo si conclude mettendo in evidenza le motivazioni della mancata adesione a forme pensionistiche private da parte dei giovani, nonostante la previsione di sgravi fiscali per gli aderenti al fondo pensione e la possibilità di devolvere anche solo il TFR.

Nel terzo capitolo l'analisi viene incentrata sul funzionamento del sistema pensionistico di alcuni importanti paesi europei: la Danimarca, il Regno Unito e la Germania.

Grazie allo studio condotto dal gruppo assicurativo australiano Mercer, vengono osservati i sistemi previdenziali di 20 paesi del mondo tramite un indicatore, il Melbourne Mercer Global Pension Index, il cui valore misura la sostenibilità e l'efficacia della previdenza nei paesi oggetto di analisi.

Partendo da un sistema pensionistico di efficienza a livello mondiale, come quello della Danimarca, passando per l'analisi del sistema inglese fino ad analizzare il caso della Germania, tramite l'aiuto di dati dell'OECD si è cercato di partire dall'analisi di un modello imitato a livello globale per poi avvicinarsi gradualmente ad un sistema più vicino a quello italiano, come quello tedesco.

Tramite l'analisi della percentuale di spesa pubblica e privata per pensioni si sono potute evidenziare le differenze tra i paesi analizzati e l'Italia, la quale rimane la nazione con una maggiore spesa pubblica per pensioni e con la minore percentuale di spesa per pensioni private.

CAPITOLO 1 – IL SISTEMA PENSIONISTICO ITALIANO E LE PRINCIPALI RIFORME

Il sistema pensionistico italiano ha subito numerosi provvedimenti legislativi a partire dagli anni '90. I motivi per cui il nostro sistema è stato più volte sottoposto a riforme e modificato sono molteplici. Il principale può essere evidenziato nella necessità di dover contenere la spesa pensionistica in costante aumento, che dal 1960 al 1992 è passata da una percentuale del 5% ad una percentuale del 14,9% del Pil. Ciò che ha spinto ulteriormente a procedere, nel 1992, con la riforma Amato è stata la previsione della rapida crescita della spesa per pensioni, che si pensava potesse arrivare al 25% nel 2030.

Il sistema pensionistico è diventato insostenibile a causa dell'invecchiamento della popolazione, dell'allungarsi delle aspettative di vita e della diminuzione della natalità. Tutte queste motivazioni hanno portato, nel tempo, ad un aumento della spesa pubblica. In Italia, quindi, da una parte il continuo aumento della vita media della popolazione ha comportato il pagamento di pensioni alte per un periodo di tempo più esteso, mentre, dall'altra parte, il rallentamento della crescita economica ha diminuito notevolmente le entrate contributive.

Un ulteriore motivo che spinse ad una riforma pensionistica riguardava il mercato del lavoro: possedendo 35 anni di contributi, prescindendo dall'età anagrafica, si poteva andare in pensione e ciò incentivava il pensionamento anticipato.

Per questi motivi il sistema previdenziale non poteva più essere sostenibile nel lungo periodo, in quanto non intervenire con delle opportune riforme avrebbe portato ad un aumento troppo elevato della spesa pubblica legata alle pensioni.

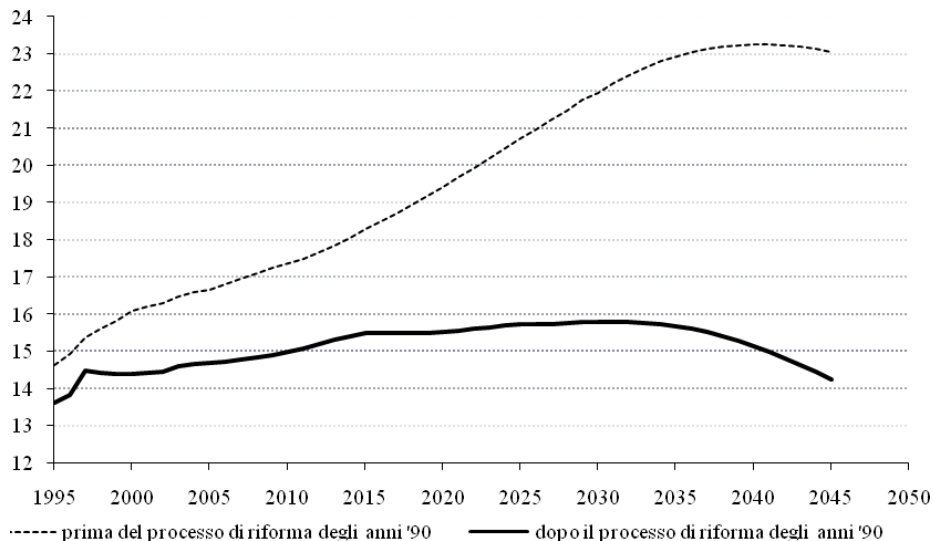
Per fronteggiare questa situazione, sono state attuate, a partire dal 1992, una serie di riforme con lo scopo di contenere e controllare la spesa pensionistica.

Prima della riforma Amato del '92, vi erano due pilastri a fondamento del sistema previdenziale, le pensioni di vecchiaia e di anzianità, e su metodi di calcolo di tipo retributivo. Si aveva accesso alla pensione di vecchiaia raggiungendo i 60 anni per gli uomini e 55 anni per le donne con un minimo di 15 anni di contributi. Nessun requisito di età era richiesto per l'accesso alla pensione di anzianità, salvo 35 anni di contributi. raggiunti i

requisiti, ogni lavoratore aveva diritto ad una pensione calcolata in base agli ultimi 5 anni di retribuzione

In assenza di tali riforme, nel 2040 la spesa pensionistica avrebbe raggiunto livelli insostenibili, superando il 23% del Pil contro il 15,3% previsto precedentemente.¹

Previsioni della spesa per pensioni prima e dopo le riforme degli anni '90 (% PIL)



Fonte: Ministero del Tesoro (1998).

1.1 STORIA DELLE PENSIONI IN ITALIA FINO AL 1992

Il sistema pensionistico italiano si è caratterizzato, originariamente, come un sistema a capitalizzazione: i contributi versati dai lavoratori venivano investiti dall' INPS in operazioni finanziarie e, al momento del pensionamento, la pensione sarebbe stata equivalente ai contributi versati maggiorati del tasso di rendimento ottenuto dal loro impiego nel mercato dei capitali.

Con la legge n. 218 del 1952, il sistema della capitalizzazione viene abbandonato. Infatti, solo per una minima parte di contribuzione, la "contribuzione base", la quale fu ridotta progressivamente, era previsto il metodo della capitalizzazione.

Invece, la pensione adeguata, che era la vera misura della prestazione, era finanziata con il nuovo sistema della ripartizione.

¹ Ministero dell'economia e delle finanze (2008), Ministero dell'economia e delle finanze - Ragioneria Generale dello Stato (2006, 2007).

Questo metodo della ripartizione consiste nel riscuotere in un determinato periodo i contributi dei lavoratori attivi e in contemporanea con essi finanziare le pensioni di coloro che hanno cessato di lavorare.

Il modello di ripartizione introdotto nel 1952 viene chiamato ripartizione contributiva poiché la pensione percepita è in diretto rapporto con la mole dei contributi versati.

La riforma pensionistica introdotta dalla legge 218/1952 prevedeva, inoltre, l'introduzione del regime del trattamento minimo. La legge fissava i diversi importi in relazione all'età del pensionato e in relazione al tipo di pensione percepita, se di invalidità o di vecchiaia, e stabiliva che l'importo della pensione di cui il lavoratore era titolare, se inferiore all'importo del minimo pensionistico, doveva essere aumentato fino al raggiungimento dell'ammontare del minimo stesso.

Con la riforma Brodolini, legge n. 153 del 1969, si abbandonò definitivamente ogni forma di capitalizzazione. Si adottò la formula retributiva per il calcolo della pensione, eliminando il calcolo di essa dai contributi versati, legando la pensione stessa alla retribuzione percepita alla fine dell'attività lavorativa. Venne istituita la pensione sociale, per i cittadini con più di 65 anni di età che non avevano un minimo di reddito, e la pensione di anzianità, per i cittadini con 35 anni di contribuzione che non avevano raggiunto l'età pensionabile.

Una delle motivazioni dell'intervento statale in ambito previdenziale era la necessità di garantire le pensioni in termini reali², evitando di esporre i lavoratori al rischio del deprezzamento della moneta causato dall'inflazione. Inizialmente, il sistema previdenziale italiano era a capitalizzazione, ma gli elevati tassi d'inflazione verificatisi negli anni '70 avevano diminuito il valore reale delle riserve e stimolato quindi il passaggio al sistema a ripartizione.

Con l'introduzione del sistema a ripartizione, l'elevato numero dei lavoratori produceva una mole di salari e contributi sufficienti a coprire la spesa per le pensioni. In seguito, il rallentamento della crescita, l'invecchiamento della popolazione e la successiva riduzione dell'occupazione che ne è derivata, hanno impedito allo Stato di continuare a coprire le

² Rosen H. e Gayer T., Scienza delle finanze, Mc Graw-Hill

spese per pensioni. Conseguenza di ciò fu la formazione del debito previdenziale e la necessità di intervenire con nuove riforme.

1.2 LA RIFORMA AMATO (1992)

La riforma Amato, decreto legislativo n. 503/1992, risulta il primo di molti altri interventi sul sistema pensionistico italiano. Attraverso questo decreto furono attuate una serie di azioni per contenere l'incremento della spesa pensionistica, che ormai incideva per il 14,9% sul Pil, con l'obiettivo primario di mantenere stabile il rapporto tra costo pensionistico e Pil raggiunto nel 1992.

La prima novità introdotta dalla riforma fu l'innalzamento dell'età pensionabile per le pensioni di vecchiaia: da 60 a 65 anni per gli uomini e da 55 a 60 anni per le donne. L'aumento non sarebbe avvenuto immediatamente ma l'età pensionabile sarebbe stata aumentata di un anno per ogni biennio.³

La seconda novità riguardava il criterio utilizzato per la determinazione della base pensionabile dei lavoratori: non veniva più utilizzata la media degli ultimi 5 anni di lavoro, ma quella degli ultimi 10 anni, qualora gli stessi avessero maturato almeno 15 anni di contribuzione. Per i lavoratori che invece all'epoca avessero maturato meno di 15 anni di contributi, il periodo di calcolo della pensione sarebbe stato nettamente maggiore, fino ad estendersi all'intera vita lavorativa per i soggetti con meno di 5 anni di contribuzione.

Inoltre per aver diritto all'accesso alla pensione di vecchiaia erano necessari 20 anni di contributi, non più 15. Ai fini della pensione di anzianità, invece, erano necessari 35 anni di contributi.

L'ultima novità introdotta dalla riforma Amato riguardava la modifica dei criteri di determinazione della retribuzione pensionabile e dei criteri di indicizzazione, i quali vengono adeguati non più sulla base dei salari ma sulla base dell'andamento dei prezzi al consumo.

³ Nel 2003, quindi, l'età pensionabile per le donne sarebbe stata 60 anni e per gli uomini 65 anni.

Il modello di calcolo della pensione veniva determinato moltiplicando la retribuzione pensionabile⁴ per un tasso di rendimento. Il tasso di rendimento era del 2% per ogni anno di contributi versati, oscillando da un minimo del 40% per coloro che hanno raggiunto i 20 anni di contribuzione necessari per avere accesso alla pensione di vecchiaia, ad un massimo dell'80% per i lavoratori che hanno versato 40 anni di contributi.

Per quanto riguarda le modalità di rivalutazione delle pensioni, le stesse erano in correlazione all'aumento del costo della vita (criterio tutt'ora applicato).

La legge Amato, mentre da un lato ha attenuato una serie di disparità di trattamento tra le diverse categorie di lavoratori, dall'altro non ha garantito una sufficiente equità generazionale tra i lavoratori già in regime pensionistico, ai quali ha mantenuto i precedenti privilegi, e coloro che sarebbero entrati nel mercato del lavoro a partire dal 1994. Infatti, per questi ultimi, le nuove regole della riforma sarebbero state effettive per intero, facendo decadere sia i precedenti privilegi legati al modello di calcolo sia l'indicizzazione della pensione agli incrementi di produttività. Rimane inoltre il fatto che per tutti gli altri lavoratori, la riforma Amato non ha garantito una particolare armonizzazione ed efficacia.

Dopo la riforma Amato, si cercò di dare spazio anche ai meccanismi pensionistici privati. Nel 1993, con il d.lgs. 124/1993, vengono regolamentati i fondi pensione, affiancandoli al sistema delle pensioni pubbliche. L'argomento verrà successivamente trattato nel capitolo 3.

1.3 LA RIFORMA DINI (1995)

Nonostante la riforma Amato, la situazione in termini di spesa rimaneva preoccupante. Le modifiche apportate al sistema previdenziale non risultarono sufficientemente efficaci a ridurre la spesa per pensioni negli anni a venire.

La legge 335/1995 si proponeva di eliminare i privilegi, armonizzando il regime previdenziale, e di contenere e stabilizzare la spesa previdenziale.

⁴ La retribuzione pensionabile è una media delle retribuzioni imponibili in cui il lavoratore ha contribuito, riferite a tutta la vita lavorativa, potendo escludere dalla media quelle che sono inferiori al 20%, a condizione che non superino 1/5 delle retribuzioni considerate.

Con la riforma Dini si è voluto passare da un sistema a ripartizione di tipo retributivo ad un sistema contributivo, inserendo flessibilità al metodo di accesso al pensionamento.

Il sistema retributivo prevede che lo Stato assicuri al lavoratore il mantenimento, durante il periodo della pensione, di un tenore di vita analogo a quello goduto durante il periodo di attività lavorativa. Il metodo per il calcolo della pensione, secondo il sistema retributivo, prevede che l'ammontare di essa corrisponda ad una percentuale della retribuzione.

Il sistema contributivo, invece, prevede l'intervento dello Stato che vincola i lavoratori al versamento di contributi durante il periodo di attività lavorativa, garantendogli il futuro pagamento della pensione in base ai contributi da essi versati in precedenza⁵.

L'importo dei contributi si calcola moltiplicando la retribuzione annua per un'aliquota corrispondente al 20% per i lavoratori autonomi e al 33% per i lavoratori dipendenti. I contributi vengono rivalutati annualmente sulla base della media quinquennale del Pil. Nel momento in cui cessa l'attività lavorativa, il totale dei contributi versati e rivalutati è convertito in pensione secondo una serie di coefficienti di trasformazione fissati dalla legge 335/95, i quali sono collegati all'età del lavoratore al momento del pensionamento, in modo da garantire l'uguaglianza tra monte contributivo e monte pensioni. A seconda dell'età in cui si decide di andare in pensione si utilizzano coefficienti differenti: sono crescenti in base all'età anagrafica e sono uguali sia per gli uomini che per le donne. Viene tuttavia tenuto conto di un tasso di attualizzazione pari all'1,5%.

Sempre grazie all'introduzione dei coefficienti di trasformazione, l'età pensionabile veniva resa più flessibile, offrendo la possibilità di andare in pensione in una fascia compresa tra i 57 e i 65 anni. Il coefficiente di trasformazione, aumentando con l'aumentare dell'età in cui si decideva di andare in pensione, ha di fatto disincentivato l'accesso alle pensioni di anzianità, garantendo una pensione più elevata a chi decideva di andare in pensione ad un'età maggiore. Per questo motivo, i lavoratori che si sarebbero pensionati prima avrebbero ricevuto una pensione più contenuta, viceversa maggiore sarebbe stata la pensione dei lavoratori con un'età di pensionamento più elevata.

Inoltre, il coefficiente di calcolo della pensione, tiene conto della probabilità di sopravvivenza futura dei pensionati.

⁵ Rosen H. e Gayer T., Scienza delle finanze, Mc Graw-Hill

Coefficienti di trasformazione

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

Fonte: legge 335/1995

Il nuovo sistema contributivo non veniva applicato a tutti immediatamente, ma avrebbe avuto la sua efficacia per intero solo verso i soggetti destinati ad entrare nel mercato del lavoro a partire dal 1 gennaio 1996.

Per quanto concerne i soggetti che erano invece già entrati nel mercato di lavoro si potevano verificare due diverse condizioni:

- Per i lavoratori con meno di 18 anni di contributi si applicava il sistema misto: la pensione relativa ai contributi maturati prima del 31 dicembre 1995 sarebbe stata calcolata con il vecchio sistema retributivo, mentre la pensione relativa al periodo successivo sarebbe stata calcolata con il nuovo sistema contributivo.
- Per i lavoratori con almeno 18 anni di contribuzione maturati entro il 31 dicembre 1995 si sarebbe mantenuto il solo sistema retributivo.

Il passaggio da un sistema retributivo ad un sistema di tipo misto o interamente contributivo, ha comportato una notevole riduzione della pensione comparata all'ultimo trattamento retributivo. Infatti, se nel vecchio modello pensionistico retributivo l'ammontare della pensione corrispondeva ancora a circa il 70-80% dell'ultimo stipendio percepito dal lavoratore, con il sistema misto la stessa si sarebbe ridotta a circa il 55-65%

sino ad arrivare ad una quota del 30-50% nel solo modello contributivo. Rimane invece in vigore, nella riforma Dini, l'adeguamento delle pensioni al solo tasso d'inflazione.

In conseguenza della riduzione del trattamento pensionistico generato dalla riforma Dini, comparato ai livelli salariali di fine periodo lavorativo, si rende necessario individuare dei meccanismi di accumulo del risparmio ad integrazione del trattamento pensionistico pubblico. Tale necessità viene interpretata dalla legge 335/1995, rimuovendo alcuni ostacoli atti a favorire lo sviluppo della previdenza complementare, soprattutto a tutela delle nuove generazioni, le quali per effetto della medesima legge avrebbero subito i tagli più severi sul futuro regime pensionistico pubblico.

1.4 LA RIFORMA PRODI (1997)

Nel 1997, con la legge n.449, il governo Prodi interviene in materia pensionistica con un'ulteriore riforma, con la volontà di armonizzare e completare i cambiamenti già introdotti dalla riforma Dini e di recepire quanto previsto dagli accordi tra governo ed organizzazioni sindacali. Risultava inoltre necessario, al fine di assicurare l'imminente ingresso dell'Italia nell'Unione Europea, assicurare ulteriori azioni a contenimento della ancora crescente spesa pubblica per pensioni.

La riforma Prodi si propone di ridurre la disparità presente tra dipendenti pubblici e privati, cercando di rendere maggiormente omogenea la normativa dei sistemi pensionistici e di aumentare i requisiti di età per l'accesso alle pensioni di anzianità.

Quanto attuato con la legge 449/97 in termini di innalzamento dei requisiti di accesso alla pensione, può essere riassunto nella tabella sottostante. Tali requisiti fanno riferimento all'età anagrafica e all'anzianità, ovvero esclusivamente ai contributi maturati.

| Anno | Età e anzianità | Solo anzianità |
|-------------|------------------------|-----------------------|
| 1998 | 54 e 35 | 36 |
| 1999 | 55 e 35 | 37 |
| 2000 | 55 e 35 | 37 |
| 2001 | 56 e 35 | 37 |
| 2002 | 57 e 35 | 37 |
| 2003 | 57 e 35 | 37 |
| 2004 | 57 e 35 | 38 |
| 2005 | 57 e 35 | 38 |
| 2006 | 57 e 35 | 39 |
| 2007 | 57 e 35 | 39 |
| 2008 | 57 e 35 | 40 |

Fonte: legge n.449/1997 tabella C

Con la legge 449/1997 vengono inoltre modificati i requisiti di accesso alle pensioni di anzianità mediante l'eliminazione delle cosiddette "pensioni baby"⁶, prevedendo l'allineamento tra dipendenti privati e pubblici.

Sempre in termini di equiparazione tra pubblico e privato, vengono uniformati i trattamenti previsti a favore dei lavoratori dipendenti a quelli autonomi in materia di cumulo fra pensioni e redditi di lavoro autonomo.

Vengono innalzate le aliquote contributive per gli artigiani ed i commercianti, oltre che per una serie di ulteriori categorie di lavoratori autonomi.

Viene inoltre prevista in alcune categorie l'eliminazione di alcune condizioni precedentemente riconosciute ai lavoratori durante il periodo di transizione dal sistema retributivo al sistema contributivo, in modo da accelerarne il passaggio .

Tuttavia le novità introdotte da questa riforma non sono riuscite ad incidere sul livello di spesa di lungo periodo.

⁶ Pensioni percepite dai lavoratori del settore pubblico che hanno cessato la loro attività lavorativa a meno di 50 anni di età.

Successivamente, con il Decreto Legislativo 47 del 2000, vengono incrementati gli sgravi fiscali previsti per i lavoratori aderenti ad un fondo pensione, al fine di incentivare l'adesione al modello di previdenza complementare, e vengono introdotte alcune novità riguardanti le tipologie di fondi a cui il lavoratore può iscriversi: il Piano individuale pensionistico (PIP) ed il fondo pensione aperto.

| | 1990-2000 | 1990-1992 | 1993-1997 | 1998-2000 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Spesa complessiva | | | | |
| Totale | 7,5 | 12,2 | 7,3 | 3,1 |
| Dipendenti privati | 6,6 | 11,0 | 6,3 | 2,6 |
| Dipendenti pubblici | 9,6 | 15,9 | 8,8 | 4,4 |
| Lavoratori autonomi | 8,0 | 11,1 | 9,1 | 3,0 |
| Di cui: artigiani e commercianti | 11,3 | 14,0 | 12,7 | 6,1 |
| Spesa al netto dell'indicizzazione | | | | |
| Totale | 3,8 | 6,1 | 3,8 | 1,5 |
| Dipendenti privati | 2,9 | 5,0 | 2,8 | 0,9 |
| Dipendenti pubblici | 5,8 | 9,8 | 5,3 | 2,7 |
| Lavoratori autonomi | 4,3 | 5,0 | 5,6 | 1,4 |
| Di cui: artigiani e commercianti | 7,6 | 7,9 | 9,2 | 4,5 |

Verifica degli effetti delle riforme delle pensioni. Media degli incrementi annui della spesa⁷

1.5 LA RIFORMA MARONI (2004)

La legge 243/2004 introduce novità finalizzate a contenere l'aumento della spesa pensionistica, destinata a crescere ulteriormente nel lungo periodo.

⁷ Fonte: Relazione della Commissione ministeriale per la valutazione degli effetti della legge n. 335/95 e successivi provvedimenti

Con la legge Maroni furono introdotte diverse innovazioni che, pur agendo principalmente sull'innalzamento dell'età pensionabile avevano contestualmente lo scopo di voler accelerare il passaggio da un sistema pensionistico ancora esclusivamente statale ad un sistema in grado di assicurare la progressiva contribuzione di forme di previdenza integrativa private da affiancare alla pubblica, in un'ottica di maggior controllo della spesa pensionistica a carico dello stato.

La rivisitazione dei criteri di accesso alla pensione, prevedevano un graduale innalzamento della età minima per avere diritto alla pensione di anzianità che sarebbe passata, a partire dal 1 gennaio 2008, dai precedenti 57 ai 60 anni, mantenendo inalterato il requisito di aver maturato almeno i 35 anni di contribuzione. Si sarebbe poi passati a 61 dal 2010 ed a 62 dal 2014. Nel caso che il lavoratore avesse invece già maturato i 40 anni di contribuzione, l'accesso alla pensione sarebbe stato possibile, indipendentemente dall'età anagrafica. Tale innalzamento di 3 anni dell'età di anzianità venne chiamato "scalone", in quanto eliminava la possibilità di avere un sistema pensionistico flessibile che permettesse al lavoratore di scegliere quando uscire dal mondo del lavoro, così come era stato precedentemente introdotto grazie alla Riforma Dini. Secondo alcune previsioni, lo scalone avrebbe fatto risparmiare allo stato un ammontare pari a circa 150 miliardi di euro dal 2008 al 2025.

Onde garantire un adeguato controllo della spesa pensionistica, la riforma Maroni, limitatamente al periodo 2004-2007, prevedeva una forma di incentivazione a favore di coloro che avessero deciso di continuare l'attività lavorativa seppure già in possesso dei requisiti per il pensionamento. Venne quindi introdotto il meccanismo del "bonus previdenziale"⁸: il lavoratore dipendente che avesse già raggiunto i requisiti minimi per poter accedere alla pensione di anzianità poteva decidere di continuare l'attività lavorativa continuando a versare contributi e ricevendo così un incentivo di valore pari circa ad 1/3 del suo stipendio lordo.

A regime la riforma prevedeva un innalzamento dell'età pensionabile che, per le sole donne, avrebbe mantenuto una fascia seppure ristretta di accesso al pensionamento, che andava dai 60 ai 65 anni di età, mentre per gli uomini era consentita al raggiungimento dei soli 65 anni abolendo ogni precedente possibilità di scelta. Tali modifiche rispondevano anche alla

⁸ Articolo 1 legge 243/2004

necessità di dover adeguare il sistema pensionistico Italiano, sino ad allora anche eccessivamente flessibile, a quanto già in vigore nei principali paesi europei.

E' importante segnalare come l'innalzamento dell'età pensionabile rappresenti lo strumento primario su cui l'Unione Europea suggerisca di focalizzarsi per poter garantire la sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici: un pensionamento maggiormente tardivo consente infatti di ridurre la dipendenza esistente tra invecchiamento della popolazione e crescita della spesa pensionistica.

Al fine di garantire infine la sostenibilità della riforma attuata, sempre in tale ambito di intervento previdenziale, il Parlamento ha autorizzato il Governo ad attuare decreti legislativi⁹ che potessero favorire l'ulteriore sviluppo di forme pensionistiche complementari, in modo da affiancare la pensione pubblica con meccanismi di accantonamento previdenziale integrativi. Con la riforma Maroni venne approvata la possibilità di finalizzazione del TFR (Trattamento di Fine Rapporto) maturato a partire del 2008 a favore di fondi complementari di pensione, a meno di espresso diniego del lavoratore.

1.6LA RIFORMA PRODI (2007)

Successivamente all'intervento da parte del Ministro Maroni, durante il secondo governo Prodi, fu introdotta la legge n. 247/2007 con l'intento di attenuare la normativa introdotta dalla precedente legge n. 243/2004, che sarebbe dovuta entrare in vigore a partire dal 1 gennaio 2008.

L'innalzamento dell'età pensionabile introdotto dalla legge Maroni aveva allarmato i lavoratori, che furono successivamente tranquillizzati vedendo abolire lo "scalone", il quale avrebbe innalzato l'età minima per poter andare in pensione da 57 a 60 anni con almeno 35 anni di contributi a partire dal 1 gennaio 2008, a favore di una serie di "scalini", introdotti con l'obiettivo di estendere progressivamente l'età necessaria per poter andare in pensione. Grazie al sistema degli scalini, per evitare il drastico passaggio dai 57 ai 60 anni per aver diritto alla pensione di anzianità, la legge n. 247/2007 ha previsto una modifica dei requisiti

⁹ A favore delle forme pensionistiche complementari è stato adottato il decreto legislativo 252/2005 e il decreto legislativo 42/2006

per l'accesso ad essa, attuando un procedimento in grado di comportare un incremento progressivo e graduale dell'età pensionabile. Quest'ultima venne fissata a 58 anni per i lavoratori dipendenti (a 59 per i lavoratori autonomi) con 35 anni di contributi a partire dal 1 gennaio 2008, per poi aumentare nel corso degli anni secondo un ulteriore sistema che, a partire dal 1 luglio 2009, sarebbe stato determinato dalla combinazione del precedente modello a "scalini", basato sui soli requisiti di età anagrafica, con il nuovo "sistema delle quote", in grado di considerare anche gli anni di contribuzione maturati: ogni quota risultava data dalla somma tra l'età anagrafica e gli anni di contribuzione, mantenendo tuttavia il vincolo di un minimo di 35 anni di contributi versati (valore delle quota = età anagrafica + contributi).

Secondo il sistema delle quote, a partire dal 1 luglio 2009, sarebbe stato sufficiente raggiungere una quota pari a 95 per poter andare in pensione, con un minimo di 59 anni di età. Nel 2011, la quota passava a 96, con un minimo di 60 anni d'età (61 per i lavoratori autonomi) sino ad arrivare nel 2013 ad un valore di 97, con un minimo di 61 anni d'età (62 anni per i lavoratori autonomi).

Per i soggetti invece che avessero comunque raggiunto i 40 anni di contributi, rimaneva valida la possibilità di ottenere il pensionamento a prescindere dall'età anagrafica.

I nuovi requisiti introdotti dalla legge n. 247/2007 per poter andare in pensione possono essere riassunti nelle seguenti tabelle:

| Anno | Età anagrafica | |
|-----------------------------|--|---------------------------------------|
| | Lavoratori dipendenti pubblici e privati | Lavoratori autonomi iscritti all'INPS |
| 2008 | 58 | 59 |
| Dal 1/01/2009 al 30/06/2009 | 58 | 59 |

Fonte: legge n. 247/2007 tabella A

| 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 n. 247/2007 tabella B

Nel 2005, a distanza di 10 anni dalla riforma Dini, i coefficienti di trasformazione sarebbero dovuti essere soggetti ad una revisione, che tuttavia non fu fatta. Per questo motivo, la legge 247/2007, ha stabilito che, a partire dal 2010, si sarebbero dovuti rivedere i nuovi coefficienti in vigore in quanto, in assenza di una revisione periodica, si correva il rischio di poter registrare un eccessivo aumento del rapporto tra spesa previdenziale e Pil.

1.7 LA RIFORMA FORNERO (2011)

A causa della crisi globale economico-finanziaria, del rallentamento dello sviluppo del nostro paese e dell'evoluzione della popolazione, il sistema pensionistico ha necessitato di ulteriori interventi. La riforma Monti-Fornero è stata necessaria all'Italia per rispettare gli obiettivi da raggiungere imposti dall'Unione Europea.

La riforma Fornero, contenuta nella manovra Salva Italia (decreto legge 201/2011 convertito in legge 214/2011), ha apportato importanti novità al sistema pensionistico italiano. Le modifiche riguardanti l'argomento pensionistico sono contenute nell'articolo 24.

Citando il suddetto articolo, «Le disposizioni del presente articolo sono dirette a garantire il rispetto degli impegni internazionali e con l'Unione europea, dei vincoli di bilancio, la stabilità economico-finanziaria e a rafforzare la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico in termini di incidenza della spesa previdenziale sul prodotto interno lordo, in conformità dei seguenti principi e criteri:

- a) equità e convergenza intra-generazionale e inter-generazionale, con abbattimento dei privilegi e clausole derogative soltanto per le categorie più deboli;
- b) flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici anche attraverso incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa;
- c) adeguamento dei requisiti di accesso alle variazioni della speranza di vita; semplificazione, armonizzazione ed economicità dei profili di funzionamento delle diverse gestioni previdenziali».¹⁰

Il primo principio ispiratore della riforma riguarda l'equità e la convergenza inter-generazionale e intra-generazionale. Precedentemente, il sistema pensionistico risultava focalizzato eccessivamente sull'anno in cui si era iniziato a lavorare e sul settore di appartenenza del lavoratore (pubblico o privato). Questo poteva comportare che a due lavoratori con eguali anni di contributi ed il medesimo livello di contribuzione potevano corrispondere due diverse situazioni previdenziali. Tale modello di calcolo andava contro il principio di equità intra-generazionale.

Per quanto riguarda l'equità inter-generazionale, la stessa era resa critica dalla coesistenza di modelli di calcolo pensionistici basati sia sul sistema contributivo che sul metodo retributivo. La riforma non intende eliminare con effetto immediato queste disparità, ma più realisticamente punta ad una armonizzazione tra il vecchio ed il nuovo sistema, attenuando i privilegi che non hanno alcuna ragione di permanere.

Il secondo criterio è rappresentato dalla flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici. L'utilizzo di questo criterio consente al lavoratore di poter scegliere, entro una determinata fascia d'età, l'anno in cui accedere alla pensione, dandogli un incentivo alla permanenza nel regime lavorativo nel caso in cui sussistano le condizioni per il proseguimento dell'attività professionale. Chi rimane in ambito lavorativo per più tempo avrà diritto ad un'integrazione economica della propria pensione, per evitare la discriminazione di chi lavora per un numero di anni superiore: tutto ciò sembra essere scontato, tuttavia tale modello concettuale fu perfezionato dalla riforma Fornero.

¹⁰ Articolo 24 comma 1, decreto legge 201/2011 convertito in legge n. 214/2011.

Il terzo criterio riguarda l'adeguamento dei requisiti di accesso alle variazioni della speranza di vita. Questo rappresenta un intervento con caratteristiche di tipo dinamico, avente la capacità di adeguarsi al mutare della situazione di riferimento senza la necessità di passare attraverso una trattativa con le parti sociali, con il rischio di non salvaguardare il principio di sostenibilità del sistema, a causa delle perdite di efficienza legate alle eventuali negoziazioni per effetto del compromesso politico.

Per passare agli aspetti attuativi della nuova normativa, il primo dei cambiamenti introdotto dalla riforma riguarda l'esclusivo utilizzo del sistema contributivo pro rata: a partire dal 1 gennaio 2012 l'importo della pensione doveva essere calcolato sull'ammontare dei contributi versati durante l'arco di tutta la vita lavorativa. Viene, quindi, completamente abbandonato il sistema retributivo ed applicato il sistema contributivo, equiparando le regole per tutti i lavoratori.

L'abbandono del sistema retributivo era già stato previsto dalla legge n.335/1995, che tuttavia veniva mantenuto per i lavoratori che avevano almeno 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995. Volendo dare una maggiore equità (citata nell'articolo 24 del DL 201/2011) al meccanismo di calcolo delle pensioni, la riforma ha deciso di eliminare questo criterio prevedendo il metodo di calcolo contributivo pro rata per le pensioni maturate da gennaio 2012.

La pensione maturata veniva calcolata moltiplicando il montante contributivo per i coefficienti di trasformazione, concetto già introdotto dalla riforma Dini. La riforma prevede che questi coefficienti siano estesi dall'età massima di 65 anni prevista in precedenza fino a 70 anni, rendendo l'accesso al pensionamento più flessibile. Grazie a questa modifica sarà possibile andare in pensione anche dopo i 65 anni, con l'opportunità di ottenere una pensione più elevata. Per chi andava in pensione prima dei 65 anni, tuttavia, era prevista una perdita che poteva variare dal 2% al 4%. I nuovi coefficienti, rispetto a quanto introdotto dalla riforma Dini, hanno modificato l'importo delle pensioni riducendolo di una percentuale che va dal 2% al 3% e sono soggetti ad una revisione periodica, la loro ultima revisione risale al 1 gennaio 2013. Grazie alla riforma Fornero, l'aggiornamento dei coefficienti di trasformazione è passato da triennale a biennale. Tuttavia questa modifica entrerà in vigore all'inizio del 2019.

Conseguenza dell'aumento dei coefficienti per chi deciderà di andare in pensione dopo i 65 anni è l'incentivo a continuare l'attività lavorativa, con la promessa di garantire ai lavoratori una futura pensione più consistente.

Coefficienti di trasformazione

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

Fonte: decreto 15 maggio 2012

La seconda novità della riforma riguarda l'innalzamento dei requisiti anagrafici per l'età pensionabile.

Prima della riforma, l'età per poter ottenere la pensione di vecchiaia era fissata a 65 anni per gli uomini mentre per le donne era fissato un criterio differente a seconda del settore lavorativo¹¹.

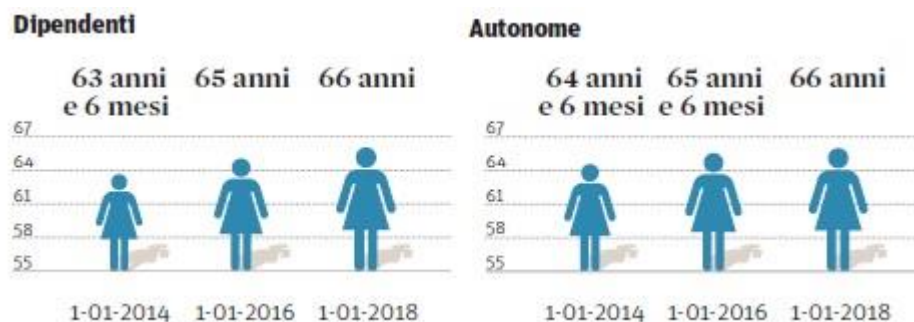
Con la riforma, per i lavoratori autonomi e dipendenti e per le dipendenti del settore pubblico l'età per il pensionamento passa da 65 a 66 anni¹², a partire dal 1 gennaio 2012.

¹¹ Le nuove pensioni, il Sole24ore

¹² A partire dal 2018, questo requisito sarà anche alle donne che lavorano nel settore privato.

Il requisito per il pensionamento aumenta progressivamente, seguendo il seguente andamento:

- Dal 2012 per le lavoratrici dipendenti a 62 anni, per le lavoratrici autonome a 63 anni e 6 mesi;
- Dal 2014 per le lavoratrici dipendenti a 63 anni e 6 mesi, per le lavoratrici autonome a 64 anni e 6 mesi;
- Dal 2016 per le lavoratrici dipendenti a 65 anni, per le lavoratrici autonome a 65 anni e 6 mesi;
- Dal 2018 sia per le lavoratrici dipendenti che per le autonome il requisito per il pensionamento salirà a 66 anni.



La riforma ha eliminato la possibilità di andare in pensione attraverso il sistema delle quote ed ha introdotto una nuova tipologia di pensione: la pensione anticipata. Si può ottenere la pensione anticipata con il raggiungimento di un determinato numero di anni di contributi e rappresenta l'unica alternativa per chi non possiede il requisito anagrafico minimo richiesto.

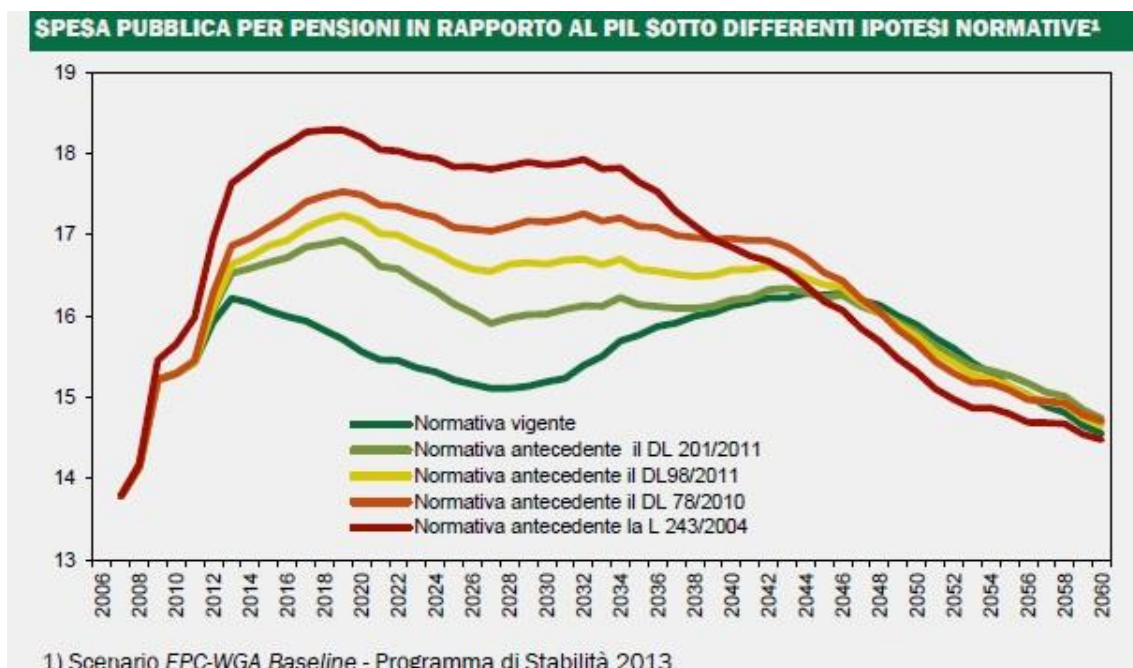
Con la riforma Fornero si può ottenere la pensione anticipata solo se si raggiungono i 41 anni e un mese di contributi per le donne e 42 anni ed un mese per gli uomini¹³, prevedendo una penalizzazione per chi va in pensione prima dei 62 anni.

Tuttavia, i lavoratori che possedevano 40 anni di contributi al 31 dicembre 2011, avevano la possibilità di andare in pensione senza essere penalizzati dalla novità introdotta dal ministro Fornero.

¹³ Nel 2013 è necessario raggiungere i 41 anni e due mesi per le donne, 42 anni e due mesi per gli uomini. Dal 2014, 41 anni e tre mesi per le donne e 42 anni e tre mesi per gli uomini.

Con la riforma, si è voluto confermare il criterio “speranza di vita”, inserito all’interno del sistema pensionistico italiano nel corso dell’anno 2010. Questo criterio prevede un adeguamento automatico dei requisiti anagrafici necessari per andare in pensione legandolo alla speranza di vita, in modo da garantire l’equilibrio del sistema previdenziale pubblico. L’obiettivo di questo criterio è quello di garantire al lavoratore una pensione adeguata al suo standard di vita precedente al pensionamento, grazie alla revisione periodica dei coefficienti di trasformazione necessari per il calcolo della pensione. L’applicazione di questo criterio avrebbe dovuto verificarsi dal 2015, tuttavia è stata anticipata al 1 gennaio 2013, anche se gli adeguamenti dei coefficienti di trasformazione diventeranno biennali dal 2019.

1.8 ATTUALI ORIENTAMENTI E PROSSIMI INTERVENTI PREVISTI SUL SISTEMA PENSIONISTICO ITALIANO



Come è possibile osservare dal grafico sopra riportato, “Grazie al complessivo processo di riforma attuato a partire dal 2004, l’età media al pensionamento (tenendo in considerazione sia l’età del pensionamento di vecchiaia che i requisiti per il pensionamento anticipato) aumenta da 60-61 durante il periodo 2006-2010 a circa 64 anni nel 2020, a 67 nel 2040 e poi a circa 68 nel 2050. Cumulativamente i risparmi derivanti dal complessivo processo di

riforma avviata nel 2004 ammontano a circa 60 punti percentuali del Pil fino al 2050. Tali risparmi sono dovuti per circa 1/3 alla riforma introdotta con la legge n. 214/2011 e, per circa 2/3, a precedenti interventi.”¹⁴

Nonostante i numerosi interventi attuati tra il 1992 ed il 2011, la spesa pensionistica continua a pesare ancora molto sul Pil (16,3%). La riforma Fornero, seguendo una strada meno morbida rispetto a quella prevista dalle riforme precedenti, ha iniziato un percorso che necessita di un futuro completamento. Il dibattito sull’argomento pensionistico è tutt’ora aperto e si cercano ancora le misure più adatte alle esigenze dei lavoratori, mantenendo l’obiettivo della riduzione della spesa pubblica, purtroppo in costante aumento.

L’attuale Ministro del Lavoro Giuliano Poletti ha mostrato la volontà di introdurre dei correttivi ai metodi introdotti con la riforma Fornero nella prossima legge di stabilità per il 2015, volendo concedere una maggiore flessibilità all’età pensionabile.

L’intento del Ministro Poletti è quella di consentire al lavoratore l’opportunità di andare in pensione prima dei tempi fissati dalla riforma Monti-Fornero. L’intenzione sarebbe quella di riproporre i “pensionamenti flessibili”¹⁵, che consentirebbero un anticipo della pensione fino a 62 anni di età e 35 di contributi con un sistema di penalità, la riapertura del sistema delle quote e l’introduzione del “prestito pensionistico” per chi ha perso il lavoro a pochi anni dal raggiungimento dei requisiti richiesti per l’accesso all’assegno pensionistico.

¹⁴ Documento di economia e finanza 2013.

¹⁵ I pensionamenti flessibili furono proposti lo scorso anno dagli onorevoli Barletta e Damiano.

CAPITOLO 2 – LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE IN ITALIA: I FONDI PENSIONE

L'odierno sistema pensionistico, fondato sulla solidarietà inter-generazionale, mostra ormai le sue debolezze, a partire dalla sua sostenibilità finanziaria. Ciò comporta la necessità di una riforma strutturale volta a cambiare l'attuale sistema previdenziale. Le cause della crisi di questo sistema sono legate a tre fattori: la costante riduzione dell'occupazione giovanile, il progressivo aumento demografico e la difficoltà di alcune fasce sociali di realizzare un reddito stabile¹⁶.

La sostenibilità finanziaria di lungo periodo dell'attuale sistema pensionistico è un problema che riguarda non solamente il nostro paese, ma anche i governi degli altri stati.

Questo tipo di difficoltà riscontrate nel sistema pensionistico pubblico ha portato nel tempo l'attenzione dei governi sulla necessità di regolamentare e di diffondere forme di previdenza privata, a garanzia del mantenimento del tenore di vita dei lavoratori. Per queste motivazioni nasce la previdenza complementare, con la finalità di affiancarsi al modello pensionistico pubblico per cercare di colmare l'inefficienza di esso, dovuta al crescente aumento della spesa per pensioni.

Nel corso degli ultimi anni, i punti seguiti nelle numerose riforme riguardanti il sistema pensionistico furono tipicamente due: l'aumento dell'età pensionabile e la regolamentazione per lo sviluppo di un sistema previdenziale privato.

Il primo punto fu ampiamente trattato dalle varie riforme, così come ampiamente descritto nel primo capitolo, il secondo fu trascurato prima del 1993.

Fino al 1993, la previdenza privata era circoscritta solamente a pochi settori lavorativi, quali le imprese multinazionali, le banche e le assicurazioni. Si diffusero, così, i primi fondi pensione che raccoglievano i risparmi solamente di alcune categorie di lavoratori. Questa tipologia di fondi prende il nome di "fondi pensione preesistenti", per indicare che la loro creazione risultava precedente al decreto legislativo 124/1993, considerata la prima fonte normativa attraverso cui i fondi pensione furono regolamentati.

¹⁶ COVIP, Relazione per l'anno 2005.

Il decreto legislativo 124/1993, attuazione della legge delega 421/1992, mostra la volontà di sviluppare e di dare una maggiore importanza al sistema della previdenza complementare, garantendone una preliminare regolamentazione. Con l'entrata in vigore di questo decreto si decide di voler affiancare il sistema pensionistico privato a quello pubblico, rendendolo complementare ad esso.

Con l'introduzione di questo decreto, il sistema previdenziale italiano si poteva considerare incentrato su 3 pilastri:

1. Il primo pilastro si fonda sulla previdenza obbligatoria. La pensione pubblica è formata esclusivamente dai contributi versati dai lavoratori e dai datori di lavoro ed erogata da enti pubblici (INPS, Casse previdenziali).
2. Il secondo pilastro si fonda sulla previdenza complementare, che va ad integrare la previdenza pubblica grazie ad un sistema a capitalizzazione. L'adesione a questo tipo di previdenza è di tipo collettivo, tuttavia risulta riservata ai soggetti percettori di reddito. Le tipologie di fondi appartenenti a questa categoria sono i fondi pensione chiusi, i fondi preesistenti ed i fondi pensione aperti ad adesione collettiva.
3. Il terzo pilastro si fonda sulla previdenza complementare integrativa, indirizzata al risparmio individuale. L'adesione è di tipo individuale e l'accesso a questa forma di previdenza è consentito a chiunque, anche ai soggetti privi di reddito o di contributi obbligatori. Le tipologie di fondi appartenenti a questa categoria sono i piani individuali previdenziali (i cosiddetti PIP) e i fondi pensione aperti.

Successivamente, con la riforma Dini del 1995 vengono rimossi alcuni ostacoli che impediscono l'avvio della previdenza complementare e viene istituita la COVIP, Commissione di Vigilanza sui fondi Pensione, organo di controllo su tutte le categorie di previdenza complementare.

Altra importante novità fu introdotta nella legge 447/1997, prevedendo la possibilità per i lavoratori del settore pubblico che avevano diritto al TFS¹⁷ (Trattamento di Fine Servizio), di optare per il TFR, aderendo ad una delle tipologie di previdenza complementare. Nel 2004, con la riforma Maroni, venne approvata la possibilità di finalizzazione del TFR maturato a

¹⁷ Prima del 1997 il trattamento corrisposto ai dipendenti pubblici e privati era differente.

partire dal 2008 a favore di fondi complementari di pensione, a meno di espresso diniego del lavoratore.

Tuttavia ciò che innova completamente il sistema della previdenza complementare è il decreto legislativo 252 del 2005.

Questo decreto si propone come un “testo unico” contenente l’intera regolamentazione riguardante la previdenza complementare, senza prevedere rimandi ad altre fonti normative.

Il primo punto su cui viene posta l’attenzione del d.lgs. 252/2005 è la volontaria e libera adesione¹⁸ al sistema pensionistico privato, scegliendo tra le diverse tipologie a disposizione dei lavoratori. I soggetti che possono aderire alla previdenza complementare sono i lavoratori dipendenti (pubblici e privati), i lavoratori autonomi, i liberi professionisti, i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro.

La seconda novità riguarda la regolamentazione legata alla costituzione dei fondi pensione. Questi fondi risultano formati sia dai contributi versati dai lavoratori iscritti sia dal TFR versato dai datori di lavoro e la somma di essi viene investita nei mercati finanziari.

Nell’ambito della stessa riforma veniva inoltre sancito che per “forme pensionistiche complementari” dovevano intendersi fondi preesistenti, fondi chiusi, fondi aperti e piani individuali pensionistici.

2.1 I FONDI PENSIONE

I fondi pensione rappresentano una tipologia di accantonamento e capitalizzazione del risparmio in forma gestita, finalizzata a garantire una rendita previdenziale al termine del periodo lavorativo. Tali fondi di accantonamento vengono alimentati mediante l’utilizzo dei contributi versati dai singoli iscritti e, per i lavoratori dipendenti, anche da quelli a carico del datore di lavoro e da quote del TFR, a questi destinati ed accumulati nel corso della vita lavorativa. Il montante accumulato viene investito nei mercati finanziari per essere poi erogato, al momento del pensionamento, tramite una rendita.

¹⁸ Articolo 1, comma 2 d.lgs. 252/2005.

Sono previsti due regimi diversi per l'adesione ad un fondo pensione: il regime a prestazione definita ed il regime a contribuzione definita.

Il regime a prestazione definita prevede che la pensione, che verrà in futuro erogata, venga precedentemente stabilita e legata a degli specifici parametri (ad esempio, la percentuale dei salari medi del settore). Questo tipo di regime gestionale può essere applicato solamente ai liberi professionisti ed ai lavoratori autonomi.

Il regime a contribuzione definita non prevede invece che la prestazione finale sia predeterminata, ma prevede che venga decisa la parte di contributi che si vogliono versare all'interno del fondo pensionistico. La pensione futura risulta composta dai contributi versati dal datore di lavoro, da quanto ulteriormente destinato dal lavoratore e da eventuali perdite o profitti realizzati dal fondo che potranno verificarsi nel corso dell'investimento. Questa tipologia di regime, invece, può essere applicata solamente ai lavoratori dipendenti (privati e pubblici) e ad i soci di cooperative.

2.2 TIPOLOGIE DI FONDI PENSIONE ESISTENTI

Come precedentemente accennato, esistono diverse tipologie previste per le forme pensionistiche complementari, dettagliatamente descritte all'interno del decreto legislativo 252/2005.

2.2.1 Fondi Pensione Negoziati

La prima tipologia è quella dei Fondi Pensione Negoziati, dei fondi chiusi e collettivi, istituiti sulla base della contrattazione collettiva aziendale (o nazionale) tra i rappresentanti dei lavoratori e i rappresentanti dei datori di lavoro. Questa categoria di fondi risulta rivolta a specifiche categorie di lavoratori, i quali devono appartenere allo stesso comparto, impresa oppure ad un determinato territorio (ad esempio, alla stessa regione).

Il compito del fondo pensione negoziale è quello di raccogliere le varie adesioni ed i contributi, individuando la politica d'investimento del capitale e definendo, inoltre, la distribuzione delle prestazioni previdenziali.

Il fondo pensione negoziale è un soggetto giuridico autonomo dotato di organi propri: il responsabile del fondo, l'assemblea e gli organi di amministrazione e controllo.

Il responsabile del fondo verifica che sia rispettato quanto previsto dalle norme, controllando che venga altresì assicurato l'interesse dei soggetti iscritti. L'assemblea è formata dai rappresentanti degli iscritti al fondo, mentre gli organi di amministrazione e controllo sono costituiti per metà dai rappresentati dei lavoratori e per metà dai rappresentanti dei datori di lavoro¹⁹.

Per questa categoria di fondi è previsto l'affidamento di alcuni precisi compiti a dei soggetti esterni professionisti: viene, ad esempio, affidata la gestione delle risorse finanziarie alla banca presso cui devono essere depositate le risorse del fondo.

Fondi pensione negoziali. Dati di sintesi.

(dati di fine anno; flussi annuali per contributi e nuovi iscritti; importi in milioni di euro)

| | 2012 | 2013 |
|--|-------------|-------------|
| Numero fondi | 39 | 39 |
| Iscritti | 1.969.771 | 1.950.552 |
| <i>Variazione percentuale</i> | <i>-1,2</i> | <i>-1,0</i> |
| Nuovi iscritti nell'anno ⁽¹⁾ | 60.000 | 63.000 |
| Contributi | 4.269 | 4.308 |
| Attivo netto destinato alle prestazioni (ANDP) | 30.174 | 34.504 |
| <i>Variazione percentuale</i> | <i>19,4</i> | <i>14,4</i> |

(1) Dati parzialmente stimati. Tra i nuovi iscritti non sono considerati quelli derivanti da trasferimenti tra fondi pensione negoziali.

Fonte: COVIP Relazione per l'anno 2013 tav. 3.1

2.2.2 Fondi Aperti

Seconda tipologia sono i Fondi Aperti, forme pensionistiche complementari istituite da banche, imprese di assicurazione, SGR e SIM, che consentono di conseguire una rendita che va ad integrare l'importo della pensione di base. L'adesione a questo tipo di fondo può essere prevista su base individuale o su base collettiva: si ha adesione individuale nel caso in cui il lavoratore scelga di aderire direttamente al fondo aperto; si ha adesione di tipo collettivo quando il lavoratore si iscrive, invece, ad un fondo pensione già oggetto di adesione da parte della sua azienda mediante accordo collettivo.

¹⁹ I componenti degli organi di amministrazione e controllo, così come il responsabile del fondo, devono possedere requisiti di onorabilità e professionalità.

Questa tipologia di fondi risulta rivolta a qualunque soggetto: lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, liberi professionisti, soci lavoratori di cooperative, soggetti privi di reddito e a carico di altri soggetti.

Il loro funzionamento avviene nel seguente modo: la gestione finanziaria viene seguita dalla società promotrice, la quale crea un patrimonio autonomo necessario alla futura erogazione della pensione. La banca depositaria, anche in questo caso, deve essere un soggetto esterno. Il responsabile del fondo viene nominato dalla società, al fine di controllare che la sua gestione venga svolta nel rispetto delle norme e delle esigenze degli iscritti e si occupa di inviare alla COVIP notizie sull'attività effettuata dal fondo.

Nel caso di fondo aperto ad adesione collettiva è obbligatorio inserire anche un organismo di sorveglianza, che risulta composto da due rappresentanti. Questo organo dovrà garantire gli interessi degli iscritti al fondo e controllare che la gestione e l'amministrazione del fondo stesso avvenga esclusivamente nell'interesse degli aderenti.

Fondi pensione aperti. Dati di sintesi.

(dati di fine anno; flussi annuali per nuovi iscritti e contributi; importi in milioni di euro)

| | 2012 | 2013 |
|--|---------------|---------------|
| Iscritti | 913.913 | 984.584 |
| <i>Variatione percentuale</i> | <i>3,7</i> | <i>7,7</i> |
| Nuovi iscritti nell'anno ⁽¹⁾ | 57.000 | 98.000 |
| di cui: <i>lavoratori dipendenti</i> | <i>36.000</i> | <i>35.000</i> |
| Contributi | 1.205 | 1.296 |
| Attivo netto destinato alle prestazioni (ANDP) | 10.078 | 11.990 |
| <i>Variatione percentuale</i> | <i>20,5</i> | <i>19,0</i> |

(1) Dati parzialmente stimati. Tra i nuovi iscritti non sono considerati quelli derivanti da trasferimenti tra fondi pensione aperti.

Fonte: COVIP Relazione per l'anno 2013 tav. 4.1

2.2.3 Piani Individuali Pensionistici (PIP)

La terza tipologia è quella dei Piani Individuali Pensionistici di tipo assicurativo (PIP). È una forma pensionistica individuale realizzata attraverso la sottoscrizione di contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziali, autorizzata dall'ISVAP.

Come previsto per i fondi aperti, i Piani Individuali Pensionistici vengono creati tramite contratti che danno vita ad un patrimonio autonomo e separato, unicamente necessario al

futuro pagamento delle prestazioni agli aderenti. L'importo della prestazione pensionistica deriverà dai contributi versati e dalla relativa capitalizzazione.

Le tipologie di contratto per aderire ai Piani Individuali Pensionistici sono tre:

- Contratti assicurativi di Ramo I (assicurazioni sulla vita);
- Contratti assicurativi di Ramo III (polizze unit linked, legate a fondi di investimento interni ai medesimi gruppi assicurativi);
- Contratti di tipo "multiramo", una forma mista tra ramo I e ramo III.

Il contratto per l'adesione ai PIP comprende due fasi: la fase di accumulo e la fase di erogazione. Durante la fase di accumulo viene raccolto il capitale grazie ai versamenti che vengono effettuati e al successivo rendimento generato dall'investimento di tale capitale.

Nella fase di erogazione viene distribuito il risultato della gestione finanziaria della fase precedente sotto forma di una prestazione in capitale, fino ad un massimo del 50%, e di rendita per la rimanente parte.

Così come per i fondi pensione aperti, anche per i PIP è previsto un responsabile, al fine di controllare che la gestione del fondo avvenga nel rispetto dei regolamenti e delle esigenze degli iscritti.

PIP "nuovi" e "vecchi". Principali dati.

(dati di fine anno per gli iscritti e le risorse destinate alle prestazioni; dati di flusso per i contributi; importi in milioni di euro)

| | 2012 ⁽⁴⁾ | | | 2013 | | |
|---|---------------------|----------------|-----------------------|-----------------|----------------|-----------------------|
| | PIP "vecchi" | PIP "nuovi" | Totale ⁽¹⁾ | PIP "vecchi" | PIP "nuovi" | Totale ⁽¹⁾ |
| Iscritti | 534.816 | 1.794.835 | 2.266.580 | 505.110 | 2.134.038 | 2.577.223 |
| di cui: <i>lavoratori dipendenti</i> | 178.139 | 1.105.858 | 1.247.089 | 171.974 | 1.310.404 | 1.446.223 |
| Nuovi iscritti nell'anno ⁽³⁾ | - | 338.000 | - | - | 360.000 | - |
| di cui: <i>lavoratori dipendenti</i> | - | 212.000 | - | - | 223.000 | - |
| Contributi ⁽²⁾ | 529 | 2.207 | 2.736 | 501 | 2.607 | 3.108 |
| di cui: <i>TFR</i> | - | 365 | 365 | - | 417 | 417 |
| Risorse destinate alle prestazioni | 6.273 | 9.813 | 16.086 | 6.499 | 13.014 | 19.513 |
| <i>Per memoria:</i> | | | | | | |
| Iscritti contemporaneamente a PIP "nuovi" e "vecchi" | | | 63.071 | | | 61.925 |
| di cui: <i>lavoratori dipendenti</i> | | | 36.908 | | | 36.155 |

Fonte: COVIP Relazione per l'anno 2013 tav. 5.1

2.2.4 Fondi Preesistenti

Quarta ed ultima tipologia è quella dei fondi preesistenti. Questo tipo di fondi si erano diffusi già prima del decreto legislativo 124/1993 e prevedevano un'adesione su base collettiva e venivano creati tramite accordi o contratti aziendali o interaziendali.

Fondi pensione preesistenti. Iscritti e pensionati. (dati di fine anno)

| | Fondi | | Iscritti ⁽¹⁾ | | Pensionati | |
|--|------------|------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 |
| Autonomi | 233 | 212 | 645.213 | 640.616 | 107.597 | 106.612 |
| Interni | 128 | 118 | 16.949 | 14.011 | 23.875 | 23.211 |
| <i>a banche</i> | 108 | 100 | 16.662 | 13.767 | 20.362 | 19.820 |
| <i>a imprese di assicurazione</i> | 7 | 7 | 43 | 42 | 496 | 469 |
| <i>a società diverse da quelle bancarie o assicurative</i> | 13 | 11 | 244 | 202 | 3.017 | 2.922 |
| Totale | 361 | 330 | 662.162 | 654.627 | 131.472 | 129.823 |

(1) La voce include anche gli iscritti non versanti e i differiti

Fonte: COVIP Relazione per l'anno 2013 tav. 6.1

Nel momento in cui un soggetto decide di aderire ad una delle tipologie appena elencate di previdenza complementare, non può successivamente recedere rinunciando completamente alla realizzazione delle finalità previdenziali.

2.3 LA NORMATIVA FISCALE

Il decreto legislativo 252/2005 ha trattato anche il tema del regime fiscale dei fondi pensione, incentivando ad aderire alle forme di previdenza privata in particolar modo i giovani lavoratori, prevedendo per gli iscritti dei rilevanti sgravi fiscali.

Il sistema fiscale è stato modificato sostanzialmente per agevolare chi decideva di aderire alla previdenza complementare, secondo tre fasi: la fase di contribuzione, la fase di accumulazione e la fase di erogazione. Il meccanismo che viene seguito prende il nome di "ETT" (esenzione, tassazione, tassazione).

Durante la fase di contribuzione è prevista l'esenzione degli stessi contributi, deducibili dalla base imponibile Irpef fino ad un limite massimo annuale di 5.164,57 euro. Il conferimento del TFR non concorre alla formazione di questo limite.

Per i lavoratori di prima occupazione entrati nel mondo del lavoro all'inizio del 2007, nei 20 anni successivi al quinto anno di adesione al fondo pensionistico, il limite massimo può essere superato, fino ad un tetto annuo di 7.746,86 euro.

Anche per il datore di lavoro sono previsti alcuni vantaggi, nel caso in cui il lavoratore decidesse di accantonare il TFR a fondo pensione. Per il datore di lavoro è prevista la deducibilità dal reddito d'impresa del 4% del TFR. Per le imprese con meno di 50 lavoratori, la percentuale aumenta al 6%.

Durante la fase di accumulazione, il d.lgs. 252/2005 stabilisce che "i fondi pensione siano soggetti ad imposta sostitutiva delle imposte sui redditi nella misura dell'11%, applicato al risultato netto maturato in ciascun periodo d'imposta"²⁰.

Durante la fase di erogazione, le prestazioni corrisposte ai soggetti aderenti al fondo sono liquidate sotto forma di capitale, per un importo non superiore al 50% del montante, e di rendita. Capitale e rendita vengono tassati a seconda del regime fiscale vigente in quel periodo. Sono previste tre tipologie di regimi: il regime fiscale introdotto prima del 31 dicembre 2000, che si applica al montante maturato fino al 31 dicembre 2000; il regime fiscale applicabile alle prestazioni maturate tra il 1 gennaio 2001 e il 31 dicembre 2006; il regime fiscale introdotto nel 2007.

Per quanto riguarda le prestazioni maturate sotto forma di capitale, fino al 31 dicembre 2000 veniva applicata sulla loro base imponibile, cioè sulla parte di prestazione al netto dei rendimenti già tassati annualmente all'11%, una ritenuta del 12,5%, secondo il regime fiscale in vigore a quella data. Dal 1 gennaio 2001 al 31 dicembre 2006, le prestazioni di capitale venivano sottoposte a tassazione separata e la base imponibile veniva tassata con l'aliquota media del reddito di riferimento. A partire dal 1 gennaio 2007, la vigente normativa fiscale prevede che alle prestazioni di capitale applicata un'aliquota a titolo d'imposta pari al 15%. Questa aliquota può ridursi ogni anno dello 0,3%, per ogni anno di adesione al fondo successivo al quindicesimo, fino ad un massimo del 9%, raggiungibile dopo 35 anni di partecipazione.

²⁰ Art.17, comma 1.

Invece, per quanto riguarda le prestazioni maturate sotto forma di rendita, al netto della parte dei redditi già assoggettati ad imposta, fino al 31 dicembre 2000 venivano sottoposte a tassazione ordinaria per una percentuale pari all'87,5% del loro ammontare. Per il periodo intercorrente dal 1 gennaio 2001 al 31 dicembre 2006, la tassazione continua ad essere di tipo ordinario ma le prestazioni nette maturate venivano aggiunte alla base imponibile delle addizionali IRPEF. Dal 1 gennaio 2007, la normativa prevista per questa categoria di prestazioni risulta la stessa prevista per le prestazioni di capitale.

Grazie all'introduzione, a partire dal gennaio 2007, di una normativa fiscale più favorevole si cerca di porre in essere ulteriori incentivi per i lavoratori, stimolando in particolar modo la categoria dei più giovani all'adesione di fondi pensione, i quali devono essere invogliati a pianificare la strada più adatta che porta alla loro pensione futura.

2.4 ANTICIPAZIONI, TRASFERIMENTI E RISCATTO

Anticipazioni, trasferimenti e riscatto vengono definite come "prestazioni pre-pensionamento".

Nella fase di accumulo, l'iscritto al fondo pensione può usufruire di un'anticipazione, la quale può essere erogata in diversi casi.

In qualsiasi momento l'aderente al fondo può chiedere un'anticipazione per spese sanitarie per sé stesso, per i figli e per il coniuge, per terapie ed interventi straordinari. L'importo che gli viene garantito non può superare il 75% della posizione maturata.

Dopo 8 anni dall'iscrizione a forme pensionistiche complementari, l'aderente può ottenere un'anticipazione per l'acquisto e la ristrutturazione della prima casa per sé stesso o per i suoi figli. Anche in questo caso, come il precedente, egli avrà diritto ad una percentuale non superiore al 75% della posizione maturata.

Per ulteriori esigenze personali, trascorsi 8 anni dall'iscrizione al fondo, l'anticipo non può superare il 30% della posizione individuale maturata.

In ogni momento l'aderente può reintegrare le somme percepite tramite l'anticipo.

La tassazione delle anticipazioni è differente a seconda della finalità: per le anticipazioni per spese sanitarie viene applicata una ritenuta a titolo d'imposta del 15%, riducibile dello 0,3%

per ogni anno successivo al quindicesimo di adesione; per l'acquisto della prima casa o altre esigenze la ritenuta è pari al 23%.

Per quanto riguarda il trasferimento, questo può avvenire secondo due modalità:

- trasferimento volontario, nel caso in cui l'iscritto ad un fondo decida di trasferire la posizione maturata ad un'altra forma pensionistica complementare, dopo due anni dall'adesione;
- trasferimento per perdita dei requisiti, nel caso in cui l'iscritto cambia attività lavorativa e decide di iscriversi alla forma previdenziale di settore, in quanto il nuovo impiego non prevede la possibilità di permanere al fondo pensione a cui esso aderiva precedentemente

Nel caso di trasferimento ad un'altra forma pensionistica causato dal cambio dell'attività lavorativa, quindi per perdita dei requisiti di partecipazione, può essere previsto il riscatto immediato, che tuttavia viene tassato in misura sfavorevole per il soggetto, ad una percentuale del 23%.

Il riscatto della posizione individuale maturata può essere di due tipi:

- parziale, per una percentuale pari al 50%, nel caso in cui l'iscritto al fondo risulti disoccupato da un periodo compreso tra i 12 e i 48 mesi o nel caso in cui il datore di lavoro ricorra a procedure di cassa integrazione guadagni o procedure di mobilità;
- totale, per una percentuale del 100%, nel caso di invalidità permanente causata da una riduzione della capacità di lavoro a meno di 1/3, nel caso di inoccupazione per un periodo superiore ai 4 anni e nel caso di decesso dell'iscritto prima che esso abbia maturato la pensione, conferendo la posizione maturata agli eredi designati dall'iscritto.

2.5 POSSIBILI SCELTE SULLA DESTINAZIONE DEL TFR

Per aderire ad un fondo pensione non è necessario che il lavoratore versi i contributi. Nel corso del tempo è stato previsto che si possa conferire come unico finanziamento per l'adesione ad un fondo il Trattamento di Fine Rapporto. Il TFR può essere definito come la somma che spetta al lavoratore dipendente nel momento in cui cessa la sua attività lavorativa. Esso viene calcolato sommando per ogni anno lavorato una quota non superiore al salario annuo percepito divisa per 13,5.

L'art. 2120 c.c. prevede al primo comma che "In caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto".

Dal 1 gennaio 2007 ogni lavoratore dipendente può scegliere di conferire il proprio TFR maturato ad un fondo pensione oppure di mantenerlo presso il datore di lavoro.

Le modalità di destinazione del TFR sono due:

- modalità esplicita: nell'ipotesi in cui il lavoratore scelga di mantenere in azienda il TFR, si distinguono due casi, a seconda del numero di dipendenti a carico dell'azienda stessa. Nelle aziende con fino a 49 dipendenti, il TFR viene conservato presso l'azienda. Nelle aziende con un numero di dipendenti superiore a 50, invece, il TFR maturato va versato al "Fondo di Tesoreria" statale, gestito dall'INPS. Entrambe le scelte sono revocabili in un qualsiasi momento.

Diversamente, il lavoratore può destinare il TFR ad una qualsiasi forma di previdenza complementare da lui scelta, versando al fondo pensione il TFR maturato. La sua scelta in questo caso non potrà essere revocata.

- modalità tacita: in questo caso il lavoratore non può esprimere alcuna scelta in quanto il datore di lavoro trasferisce il TFR al fondo pensione previsto dalla contrattazione collettiva. Nel caso in cui siano previste più forme di previdenza complementare, trasferisce la somma al fondo pensione con il maggior numero di lavoratori iscritti. Altrimenti, il datore di lavoro trasferisce il TFR ad una forma complementare istituita presso l'INPS, il FONDINPS.

Per comprendere la modalità intrapresa dal lavoratore, egli può consegnare un modulo al datore di lavoro, entro 6 mesi dalla sua assunzione, in cui viene specificata la sua volontà di versare il TFR a fondo pensione. Se egli non consegna questo modulo entro il termine

stabilito, la sua inazione viene interpretata come un “silenzio assenso” e si realizza, tramite il meccanismo del conferimento tacito del TFR, l’adesione automatica al fondo pensione.

Nel caso in cui, invece, un dipendente privato decida di versare il TFR futuro al fondo pensione a cui risulta iscritto, egli potrà eventualmente prendere accordi con il suo datore di lavoro per destinare al fondo pensione stesso anche la parte di TFR già maturata.

Per i lavoratori già iscritti ad un fondo pensione prima di gennaio 2007 non si presenta alcun tipo di scelta, nel caso in cui essi versavano integralmente il TFR.

Per quanto riguarda i soggetti iscritti ai fondi pensione preesistenti, essi possono decidere di mantenere il TFR presso l’azienda oppure di destinare il futuro TFR al fondo pensione, nel caso in cui questo sia previsto dalla contrattazione collettiva.

2.6 COVIP

La Commissione di vigilanza sui fondi pensione viene istituita grazie alla legge 335/1995 con la finalità di perseguire la correttezza e la trasparenza dei comportamenti e la tutela degli iscritti ai fondi pensione. Questo organo svolge attività di vigilanza su tutte le forme pensionistiche complementari, per garantire che il sistema di previdenza privata sia omogeneo: autorizza i fondi a svolgere la loro attività, approva i loro statuti e regolamenti, tiene l’Albo dei fondi pensione che possono svolgere l’attività di previdenza complementare²¹.

La COVIP si occupa anche delle modalità di offerta al pubblico, curando la raccolta delle adesioni e la divulgazione di informazioni utili per gli aderenti al settore della previdenza complementare.

Con l’entrata in vigore del decreto legislativo 252/2005, vengono affidati alla COVIP ulteriori compiti in materia, quali il controllo sulla corretta gestione finanziaria dei fondi pensione, la verifica dei criteri per poter determinare il patrimonio del fondo pensione ed un corretto assetto organizzativo. Un ulteriore importante compito che le viene affidato è quello di controllare che vengano rispettati i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio nel momento in cui vengono scelti gli investimenti.

²¹ www.covip.it

L'importanza di questa autorità amministrativa può essere ulteriormente riscontrata nel fatto che essa ha il potere di proporre modifiche legislative riguardanti il sistema di previdenza complementare.

2.7 PERCHE' I GIOVANI NON ADERISCONO AI FONDI PENSIONE

I motivi per cui i giovani dovrebbero essere incentivati ad aderire a forme di previdenza complementare sono molteplici. Di grande rilevanza è il continuo innalzamento dell'età pensionabile, che in Italia nel 2020 sarà la più alta d'Europa, arrivando a 66 anni e 11 mesi sia per gli uomini che per le donne²². Addirittura, secondo alcune previsioni, nel 2060 si potrà andare in pensione a 70 anni e 3 mesi.

La pensione pubblica, per i giovani di oggi, risulta sempre più lontana e meno consistente, motivo per cui sarebbe opportuno affidarsi alle tipologie esistenti di previdenza complementare.

La previdenza complementare in Italia. Iscritti. (dati di fine 2013)

| | Numero fondi | Iscritti ⁽¹⁾ | | Nuovi iscritti nel 2013 ⁽²⁾ | Uscite nel 2013 ⁽²⁾ |
|---|-----------------|-------------------------|---------------------|---|-----------------------------------|
| | | Numero | var. % 2013/2012 | Numero | Numero |
| Fondi pensione negoziali | 39 | 1.950.552 | -1,0 | 63.000 | 82.000 |
| Fondi pensione aperti | 59 | 984.584 | 7,7 | 98.000 | 27.000 |
| Fondi pensione preesistenti | 330 | 654.627 | -1,1 | 20.000 | 27.000 |
| PIP "nuovi" ⁽³⁾ | 81 | 2.134.038 | 18,9 | 360.000 | 21.000 |
| Totale⁽⁴⁾ | 510 | 5.760.578 | 7,1 | 512.000 | 127.000 |
| PIP "vecchi" ⁽⁵⁾ | | 505.110 | | - | 30.000 |
| Totale generale⁽⁴⁾⁽⁶⁾ | | 6.203.763 | 6,1 | 494.000 | 139.000 |

(1) I dati possono includere duplicazioni relative a soggetti iscritti contemporaneamente a più forme. Sono inclusi gli iscritti che non hanno effettuato versamenti nell'anno e i cosiddetti differiti. Sono esclusi i pensionati.

(2) Dati parzialmente stimati. I dati riguardanti le singole tipologie di forma (fondi pensione negoziali, fondi pensione aperti, ecc.) sono al netto degli iscritti trasferiti da forme della stessa tipologia.

(3) PIP conformi al Decreto lgs. 252/2005.

(4) Nel totale si include FONDINPS. Il totale è inoltre al netto di tutti i trasferimenti interni al sistema della previdenza complementare.

(5) PIP istituiti precedentemente alla riforma del 2005 e non adeguati al Decreto lgs. 252/2005.

(6) Sono escluse le duplicazioni dovute agli iscritti che aderiscono contemporaneamente a PIP "nuovi" e "vecchi".

Fonte: COVIP Relazione per l'anno 2013 tav. 1.3

²² Commissione europea 2012.

I dati mostrati dalla tabella evidenziano che, alla fine del 2013, gli iscritti alla previdenza complementare erano 6,2 milioni, con un incremento del 6,1% rispetto al 2012.

Durante il 2013 sono stati registrati circa 494.000 nuovi iscritti: 360.000 hanno aderito ai “nuovi” PIP, 98.000 ai fondi pensione aperti, 63.000 ai fondi pensione negoziali e 20.000 ai fondi pensione preesistenti.²³

In confronto alla numerosa forza lavoro, pari a 25,5 milioni di persone, in cui sono inclusi gli occupati ed i soggetti in cerca di un’occupazione, il tasso di adesione ad una delle forme di previdenza complementare è del 24,3%. Questa percentuale è aumentata lievemente rispetto al 2012, quando era pari al 22,7%.

Se vengono considerati solamente gli occupati, la percentuale è pari al 27,7%.

Tuttavia, nonostante i numerosi interventi legislativi in materia, lo sviluppo della previdenza complementare non è avvenuto, nonostante la previsione di sgravi fiscali per gli aderenti al fondo pensione e la possibilità di devolvere anche solo il TFR.

Il principale problema che spiega perché i giovani non aderiscono ai fondi pensione è la loro disinformazione in materia. Circa 16 milioni di lavoratori non sanno qual è il meccanismo di funzionamento dei fondi pensione.

Tuttavia, anche le persone informate trascurano l’opportunità di aderire alla pensione privata, spesso dimenticando che il sistema previdenziale italiano risulta basato su 3 pilastri, non solamente sul pilastro della pensione pubblica. La fascia di lavoratori compresa tra i 18 e i 34 anni ha la consapevolezza che la pensione futura sarà insufficiente per mantenere un tenore di vita equiparabile a quello precedente al pensionamento, tuttavia spera in un intervento legislativo che migliorerà l’importo della loro pensione futura, non aderendo a forme di previdenza complementare.

Un’ulteriore motivazione che frena l’adesione è la paura, che si nota soprattutto nei dipendenti pubblici. I giovani hanno timore di investire i loro contributi, frenati dall’ulteriore disinformazione nel momento in cui devono scegliere le linee guida del fondo pensione a cui decidono di aderire, temendo di poter perdere tutto, compreso il TFR. Alcune persone temono il crollo dei mercati finanziari e questo genera sfiducia nel metodo utilizzato dai fondi pensione nel garantire una pensione futura.

²³ Covip, Relazione per l’anno 2013.

Per questi motivi i giovani under 35 iscritti a fondi pensione sono una percentuale bassissima, del solo 18%. Per i lavoratori con un'età compresa tra i 35 e i 44 anni la percentuale è pari al 23%, per coloro tra i 45 e i 64 anni la percentuale sale al 30%. L'età media degli aderenti è di 45,2 anni.

Non risulta necessario, quindi, prevedere ulteriori interventi legislativi quanto informare ancora di più chi entrerà a breve nel mondo del lavoro, che affidandosi ad un fondo pensione potrà ancora avere la possibilità di ottenere una pensione dignitosa.

CAPITOLO 3 – ANALISI DEL REGIME PENSIONISTICO NEI PRINCIPALI PAESI DELL’UNIONE EUROPEA

Come è facile immaginare, il miglior funzionamento dei sistemi pensionistici pubblici è quello dei paesi del nord Europa. Secondo lo studio realizzato dal gruppo assicurativo australiano Mercer, vengono osservati i sistemi previdenziali di 20 paesi del mondo tramite un indicatore, il Melbourne Mercer Global Pension Index, il cui valore misura la sostenibilità e l’efficacia della previdenza nei paesi oggetto di analisi. Paesi come la Danimarca, l’Olanda e il Regno Unito sono tra i paesi con i sistemi previdenziali più efficienti non solo in Europa, ma addirittura nel mondo. I sistemi pensionistici dei paesi elencati riescono ad essere ancora sostenibili senza pesare troppo sul bilancio pubblico, riuscendo a garantire ai pensionati delle rendite dignitose e congrue al loro stile di vita precedente al pensionamento.

La Danimarca, secondo l’ultimo studio effettuato, si colloca nella fascia d’eccellenza in quanto il valore dell’indice è superiore ad 80. Il valore dell’indice per l’Olanda è compreso tra 75 ed 80, per la Gran Bretagna tra 65 e 75, così come per la Svizzera e la Svezia. L’Italia non è tra i 20 paesi monitorati, ma si troverebbe in una fascia media, con un valore dell’indice non così distante da quello della Germania e della Francia.²⁴

La peculiarità dei sistemi pensionistici più efficienti come quello della Danimarca, dell’Olanda e del Regno Unito è la presenza di una pensione di base che viene corrisposta a tutti i cittadini al momento del pensionamento, finanziata con la fiscalità generale, in quanto il primo pilastro del sistema previdenziale di questi paesi è di tipo universalistico. La pensione di base si affianca alla pensione pubblica determinata in base ai contributi versati durante la vita lavorativa.

In tutti i paesi europei si osserva comunque un crescente ricorso a piani pensionistici privati di carattere assicurativo in grado di permettere da un lato una maggior sostenibilità della spesa pensionistica a carico dello stato e dall’altro di garantire ai lavoratori in regime pensionistico un tenore di vita comparabile a quello fruito nel corso della loro precedente vita lavorativa.

²⁴ Australian Centre for Financial Studies e Mercer - Melbourne Mercer Global Pension Index, October 2013

Si può osservare infatti come nei paesi più evoluti la percentuale di spesa erogata dai fondi integrativi ai fini pensionistici abbia raggiunto il 5-6% circa del PIL, così come nel Regno Unito e Danimarca, mentre in Italia, anche se in moderata crescita, la stessa rappresenta solo lo 0,3% del PIL. Sicuramente questa rappresenta una delle principali cause del difficile contenimento della spesa pensionistica sul bilancio dello stato italiano, che rimane a livelli superiori del 15% sul PIL.

Di seguito una descrizione del regime pensionistico in vigore all'interno dei paesi maggiormente rappresentativi dell'Unione Europea dove, oltre a stati come la Danimarca e il Regno Unito che adottano un modello universalistico, sarà esaminato anche il modello pensionistico tedesco che si avvicina maggiormente al modello italiano.

3.1 IL MODELLO DANESE

Come precedentemente accennato, il sistema pensionistico danese risulta, secondo lo studio condotto dal gruppo Mercer, il migliore al mondo in termini di adeguatezza per il lavoratore, di sostenibilità per lo stato e di integrità, intesa come fiducia dei cittadini nei confronti del loro sistema pensionistico.

Il sistema pensionistico danese risulta fondato su quattro pilastri:

- la Folkepension, il primo livello di pensione considerata di base, in quanto viene finanziata mediante la fiscalità generale e viene corrisposta nell'età anziana a chiunque sia residente in Danimarca, in maniera proporzionale agli anni di residenza nel paese stesso, a prescindere dall'aver svolto o meno un'attività lavorativa. I cittadini residenti in Danimarca per almeno 40 anni, nella fascia di età compresa tra i 15 e i 65 anni, potranno godere dell'assegno pieno. In caso di periodi di residenza più brevi, si avrà diritto ad una pensione parziale ovvero pari ad 1/40 della pensione piena per ogni anno di residenza.

Al fine di accedere a questa tipologia di pensione il periodo temporale minimo di residenza è di tre anni per i cittadini danesi e di dieci anni per i cittadini non danesi.

La folkepension che una persona può ricevere è pari ad un ammontare massimo di circa 16.500 €, che si riducono a 12.300 € nel caso in cui la persona sia sposata.

- Il secondo pilastro è basato sulla pensione pubblica obbligatoria, alla quale è possibile accedere tramite il versamento dei contributi. I contributi versati dal lavoratore sono di importo fisso e l'importo da versare varia solamente in relazione alle ore di lavoro, in questo modo la pensione futura non risulterà connessa alla retribuzione percepita.

Questo secondo livello di pensione è riservato ai lavoratori dipendenti di età compresa tra i 16 e i 67 anni, che lavorano per più di 9 ore settimanali, ed è diviso in due parti: l'ATP (Arbejdsmarkedets Tillaegspension) e la SP (Special Pension).

L'ATP è la pensione pagata per un terzo dal lavoratore e per due terzi dal datore di lavoro. Il contributo versato è pari a circa l'1% del salario ed annualmente è pari a circa 130 € per l'impiegato e pari ad un massimo di circa 260 € per il datore di lavoro, importo variabile a seconda del tipo di contratto, del settore e delle ore di lavoro dell'impiegato.

Per quanto riguarda invece la SP è previsto un ulteriore versamento interamente a carico del lavoratore pari all'1% della retribuzione percepita.

I lavoratori autonomi non risultano obbligati per legge ad aderire a questa tipologia di pensione in quanto per loro l'adesione è del tutto facoltativa.

- Il terzo pilastro è rappresentato da un sistema pensionistico pubblico collettivo, l'AMP, connesso al settore in cui il lavoratore opera.

Per il lavoratore impiegato nel settore privato, il contributo che egli dovrà versare è pari al 9% del salario lordo nel caso in cui il lavoratore sia un operaio, del 15% nel caso in cui sia un impiegato. Il contributo viene pagato per 2/3 dell'ammontare dal datore di lavoro, la restante parte viene detratta dalla busta paga del lavoratore.

Per il lavoratore impiegato nel settore pubblico il contributo da versare è pari al 12% ed è interamente pagato dallo stato.

- L'ultimo pilastro è quello dei fondi pensione privati, utilizzati dai lavoratori per avere la possibilità di poter godere di una rendita che va ad integrare la pensione pubblica.

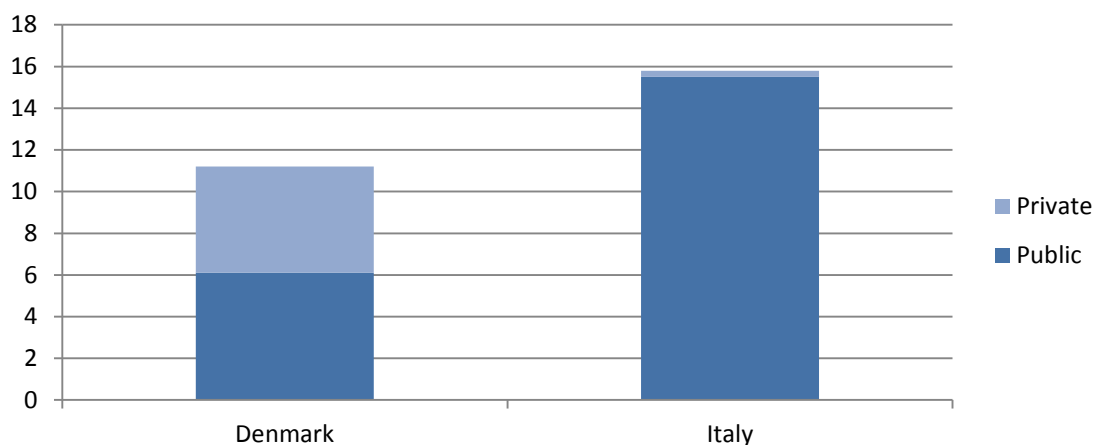
In Danimarca, ogni persona può andare in pensione dai 65 anni in poi, indipendentemente dagli anni di attività lavorativa. Ciò è reso possibile dalla folkepension, pensione di base minima garantita a tutti.

Per quanto riguarda la previdenza complementare, questa risulta decisamente più sviluppata in Danimarca rispetto all'Italia: il patrimonio gestito dai fondi pensione privati è pari a quasi il 50% del Pil, mentre in Italia è intorno al 7%.

Ogni lavoratore può scegliere ed accordarsi con il datore di lavoro sulla parte di salario che desidera destinare ad un fondo pensione, ottenendo un grande vantaggio in quanto la parte di retribuzione che viene versata al fondo pensione non viene tassata.

Public and private expenditure on pensions, 2012

(As a percentage of GDP)



Dal grafico è possibile evidenziare come la previdenza complementare risulta nettamente più sviluppata in Danimarca rispetto all'Italia: in Danimarca la spesa per pensioni private è pari ad una percentuale del 5,1 del PIL, pari quasi alla percentuale di spesa per pensioni pubbliche (6,1% del PIL), per un totale di spesa per pensioni dell'11,2% del PIL.

In Italia la spesa totale per pensioni risulta più elevata, 15,8% del PIL, ma la reale differenza non riguarda solamente la percentuale complessiva più elevata, quanto più la sua composizione: solamente lo 0,3% del PIL italiano è rappresentato dalla spesa per pensioni private, ben lontano dal 5,1% della Danimarca.

3.2 IL MODELLO INGLESE

Il sistema previdenziale del Regno Unito risulta fondato su 3 livelli:

- il primo livello è di natura pubblica e si basa sulla BSP, la Basic State Pension, una tipologia di pensione il cui importo è fisso e non si fonda sul reddito del soggetto che la percepisce. La Basic State Pension è la pensione minima percepita sia dai lavoratori dipendenti che dai lavoratori autonomi, che abbiano versato contributi per un periodo di tempo pari ad almeno 20 anni. Per poter garantire un livello di pensione minimo a tutti, la BSP non viene collegata alla retribuzione del lavoratore e risulta indicizzata al tasso d'inflazione.

Tuttavia l'importo garantito dalla BSP risulta piuttosto basso, in quanto viene dato per scontato che un soggetto percepisca un reddito che gli dia la possibilità di ricevere una pensione più consistente. Per andare incontro ai lavoratori che all'età di 60 anni percepiscono un reddito minore di una soglia minima viene prevista una quota addizionale da aggiungere alla quota di base, il Pension Credit (PC). Si cerca in questo modo, quindi, di aiutare gli anziani più poveri che non hanno modo di aderire ad una forma pensionistica privata.

Dal 2010, coloro che hanno raggiunto l'età pensionabile di 65 anni possono ricevere l'intero ammontare della BSP solamente se hanno versato 30 anni di contributi.

- il secondo livello è costituito dalla Second State Pension (S2P), un'ulteriore tipologia di pensione pubblica che tuttavia viene corrisposta solamente ai lavoratori dipendenti. La Second State Pension è stata introdotta nel 2002, sostituendo lo State Earnings Related Pension Scheme (SERPS), al fine di prevedere un miglior trattamento ai lavoratori con un salario medio – basso.

La S2P è obbligatoria per tutti i lavoratori che non aderiscono ad un sistema di previdenza integrativa e che percepiscono un salario superiore al "lower earnings limit", pari a circa 5.772 £ all'anno.

I contributi da versare sono a carico sia del datore che del lavoratore e le prestazioni del S2P sono "means-tested", collegate alla tipologia di reddito percepito e dall'ammontare.

Sono previste tre fasce di reddito ed ad ognuna di esse viene applicata una percentuale diversa: nella fascia tra le 4.860 £ e le 13.500 £ si applica un'aliquota del

41%, nella fascia tra le 13.500 £ e le 31.000 £ si applica un'aliquota del 10,25% e nella fascia tra le 31.000 £ e le 40.040 un'aliquota del 20,5%.²⁵ Le tre parti vengono poi sommate e corrispondono all'ammontare della S2P.

In alternativa il lavoratore può decidere di rinunciare alla Second State Pension decidendo di aderire ad una forma pensionistica privata, mediante la pratica del contracting out. Il lavoratore può decidere di aderire ad un fondo pensione da lui scelto e di tipo individuale (personal pension) oppure di aderire al fondo suggerito dal suo datore di lavoro (occupational pension), aderendo ad uno schema pensionistico privato di tipo aziendale.

Nel Regno Unito circa il 60% dei lavoratori dipendenti sceglie di aderire ad un piano pensionistico privato alternativo alla pensione legata al reddito garantita dal sistema pubblico.

I datori di lavoro, o gruppi di datori di lavoro in un settore particolare, possono fornire una previdenza professionale per alcuni o tutti i loro dipendenti. Se un datore di lavoro fornisce un regime pensionistico aziendale, i dipendenti possono decidere o meno di aderire, o possono decidere invece di partecipare alla State Second Pension) o di sottoscrivere una pensione personale.

Per i lavoratori risulta molto conveniente aderire ai fondi occupational (o fondi aziendali) in quanto prevedono dei benefici a loro favore e poiché oltre ai contributi del lavoratore viene versato un ulteriore contributo da parte del datore di lavoro. Nel Regno Unito questa tipologia di schema pensionistico privato risulta molto diffuso e più di 11 milioni di lavoratori vi aderiscono. La percentuale di adesione a fondi aziendali cresce con l'aumentare delle dimensioni dell'impresa in cui il lavoratore svolge la sua attività e con l'aumentare di dipendenti assunti dall'impresa stessa.

²⁵ Nicoletta Marinelli, I fondi pensione in Italia – Aspetti peculiari e confronti internazionali (2011).

| Adesione ai fondi pensione privati per dimensione dell'impresa | | | | | | | | | |
|--|-------|--------|-------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|
| (valori percentuali; lavoratori <i>full-time</i>) | | | | | | | | | |
| numero di dipendenti | | | | | | | | | |
| 3-24 | | 25-29 | | 100-999 | | >999 | | totale | |
| uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| pensione <i>occupational</i> disponibile: aderenti | | | | | | | | | |
| 32 | 35 | 51 | 58 | 67 | 69 | 81 | 83 | 54 | 58 |
| pensione <i>occupational</i> non disponibile | | | | | | | | | |
| 52 | 44 | 25 | 20 | 11 | 8 | 6 | 3 | 26 | 21 |
| pensione <i>personal</i> | | | | | | | | | |
| 26 | 14 | 27 | 14 | 18 | 10 | 11 | 11 | 22 | 13 |
| almeno una delle due | | | | | | | | | |
| 52 | 47 | 67 | 66 | 76 | 73 | 84 | 85 | 67 | 65 |

Fonte: ONS, *General Household Survey*, 2001

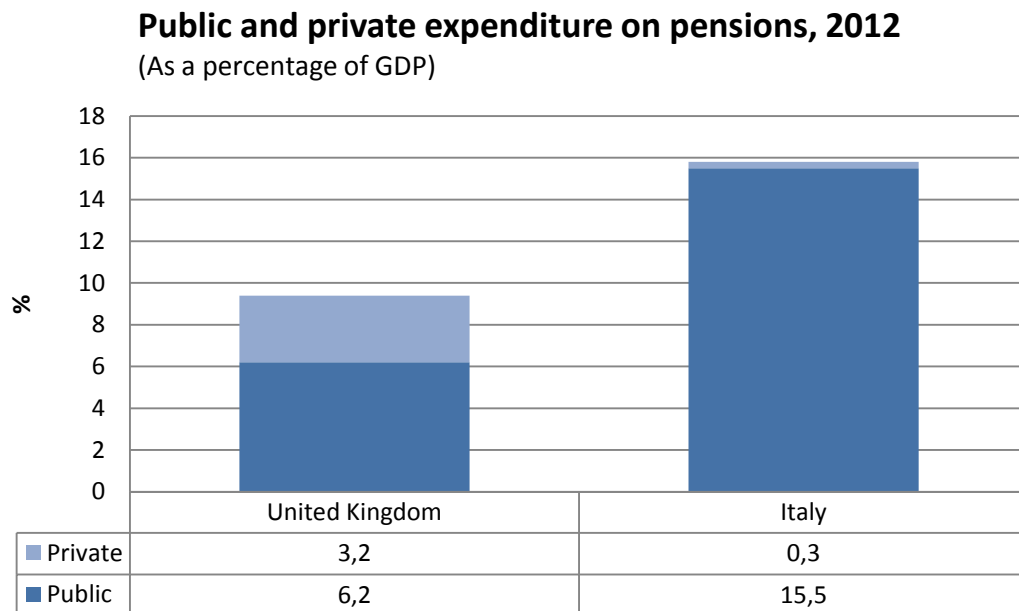
I fondi aziendali possono essere di due tipi: a prestazioni definite e a contribuzione definita. La prima categoria fornisce una pensione basata sulla retribuzione nel momento del pensionamento e sul numero di anni di adesione a questa tipologia di fondo, la seconda categoria fornisce invece una pensione basata sui contributi versati durante l'arco della vita lavorativa.

I piani pensionistici privati sono la seconda alternativa del lavoratore, nel caso in cui l'impresa non prevede uno schema pensionistico aziendale o nel caso in cui il lavoratore cambi spesso il suo impiego. I piani pensionistici individuali sono a contribuzione definita e vengono proposti al lavoratore da compagnie assicurative sulla vita.

I contributi versati dal lavoratore vengono investiti in attività finanziarie, come azioni ed obbligazioni, e i profitti ricavati vengono erogati al lavoratore nel momento del pensionamento sotto forma di rendita.

- il terzo livello è di tipo volontario, in quanto il lavoratore può decidere di accantonare ulteriori somme di denaro al fondo pensione prescelto al fine di maturare una pensione più alta. I dipendenti possono scegliere di versare contributi volontari aggiuntivi mediante versamenti ai fondi aziendali (additional voluntary contributions AVCs) o ai fondi personali (free standing FSAVCs).

Il Regno Unito, come la Danimarca, ha un altissimo tasso di adesione a forme di previdenza privata. I fondi pensione inglesi gestiscono un patrimonio di circa 2.300 miliardi di dollari, possedendo una quota dell'11% del mercato dei fondi pensione OCSE.²⁶

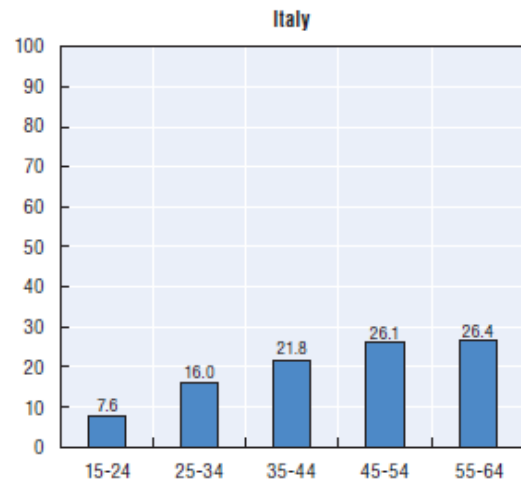
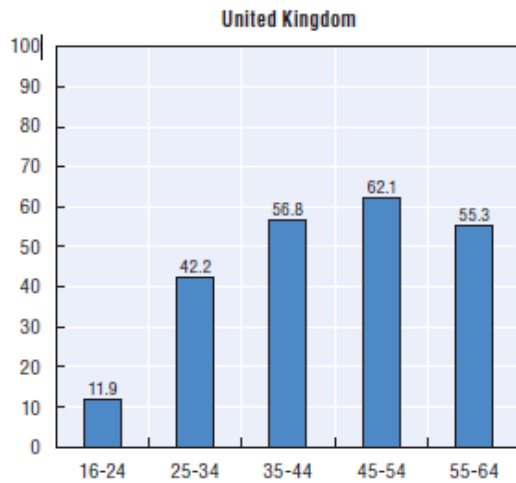


Come è possibile notare dal grafico, l'adesione a schemi pensionistici privati è nettamente diversa tra Italia e Regno Unito.

Nel 2013 la percentuale di spesa per forme pensionistiche private del PIL per nel Regno Unito era pari al 3,2%, contro il 6,2% della spesa per pensioni pubbliche, per un totale di spesa per pensioni pari al 9,4% del PIL nazionale.

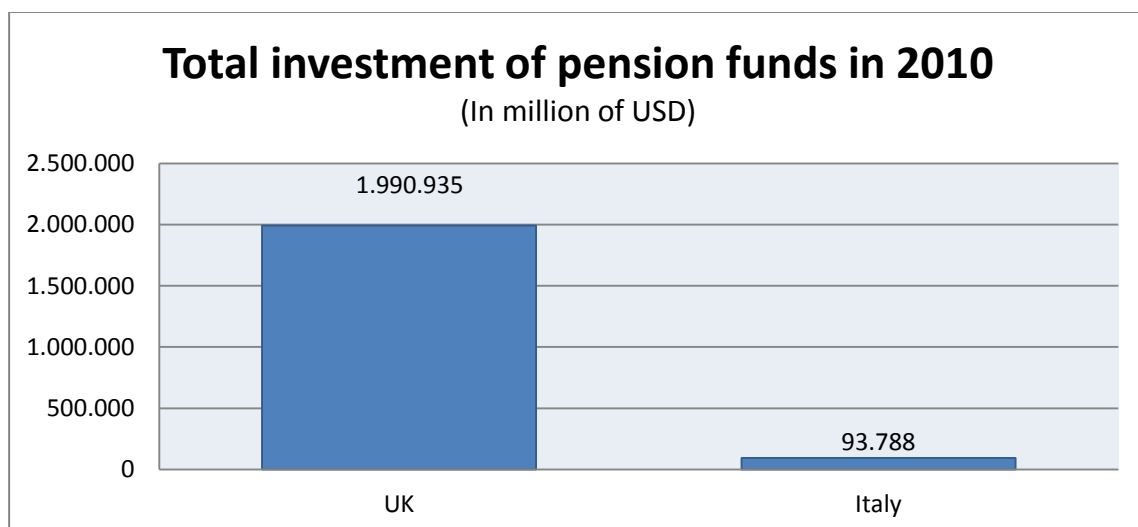
In Italia la spesa complessiva per pensioni rimane più alta, di circa il 15,8% del PIL. Ciò che evidenzia la bassissima adesione a forme di previdenza complementare con una percentuale di spesa per pensioni private pari allo 0,3% del PIL.

²⁶ OECD, Pension Markets in focus, 2013



Come già accennato nel precedente capitolo, la disinformazione dei giovani e la paura di investire i loro contributi in un fondo pensione per il timore di non ricevere un ritorno sicuro come quello garantito dallo Stato (seppur molto basso) mettono ancor di più in evidenza il divario tra Italia e Regno Unito. E' possibile notare l'enorme differenza nel tasso di adesione alla previdenza privata nella fascia d'età tra i 25 e i 34 anni, periodo in cui normalmente si inizia a lavorare. I giovani del Regno Unito, per una percentuale pari al 42,2%, pensa già alla sua pensione futura, aderendo ad una forma pensionistica privata. Tutto ciò in Italia non accade in quanto la percentuale rimane nettamente più bassa, del solo 16%.

La percentuale di adesione a fondi pensione in Italia aumenta con l'aumentare dell'età dei lavoratori e ciò indica che gli individui iniziano a pensare di aderire ad un piano pensionistico privato in età troppo avanzata per poter ricevere una prestazione pensionistica adeguata al momento del pensionamento.



Dal grafico sovrastante risulta evidente come l'investimento dei fondi pensione nel Regno Unito rispetto all'Italia sia notevolmente più consistente, permettendo prospetticamente lo spostarsi della spesa pensionistica sempre di più presso le pensioni integrative e garantendone inoltre una adeguata rivalutazione legata al ritorno del capitale investito.

3.3 IL MODELLO TEDESCO

Il sistema pensionistico pubblico tedesco risulta finanziato (sovvenzionato) dai contributi versati dai lavoratori e dai contributi versati dal datore di lavoro.

La percentuale di contributi che deve essere versata mensilmente è pari a circa il 20% della retribuzione lorda, versata per metà dal lavoratore e per metà dal datore di lavoro. Questa è la prima grande differenza tra il sistema previdenziale tedesco e quello italiano, in quanto in Italia i contributi versati dal lavoratore sono pari al 9,8% del salario, quelli versati dal datore di lavoro pari al 32%, per un totale di 43% di contributi versati per la futura pensione.

Un'altra rilevante differenza riguarda la rivalutazione della pensione che in Germania avviene indicizzando la pensione stessa alle retribuzioni dei lavoratori dipendenti. In questo modo se le retribuzioni dei lavoratori non aumentano, non aumenteranno nemmeno le pensioni.

Il motivo per cui la percentuale di contributi versati per la pensione pubblica risulta così bassa è la grande diffusione ed efficienza della previdenza complementare: molti lavoratori aderiscono a fondi pensione che garantiscono in futuro una pensione più consistente.

Il secondo pilastro è quello della previdenza complementare, basato su un livello aziendale e su un livello di iniziativa individuale.

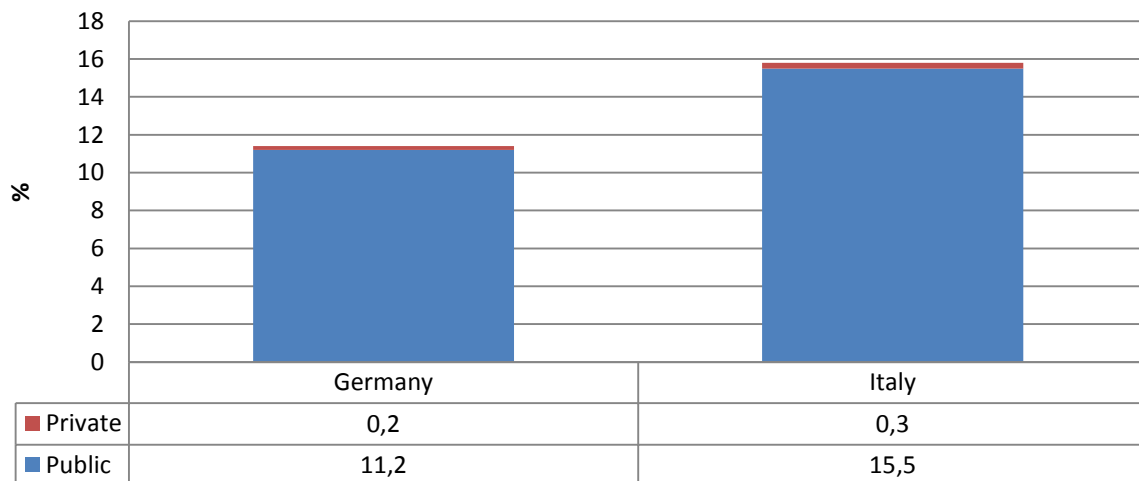
I piani pensionistici aziendali possono essere di quattro tipi, a seconda del modello di finanziamento utilizzato:

- la promessa diretta del datore di lavoro, definibile come un obbligo che l'azienda assume nei confronti del lavoratore, in quanto il datore di lavoro si impegna ad accantonare nel tempo un ammontare che verrà poi corrisposto al lavoratore stesso al momento del pensionamento.

- i fondi di assistenza, una tipologia di fondi pensione esterni all'azienda nei quali il datore di lavoro versa i contributi, non il lavoratore.
- le casse previdenziali, tipologia di piano pensionistico adottata specialmente dalle piccole e medio imprese. Le casse previdenziali non dipendono dall'azienda e prevedono il versamento di contributi sia da parte dal datore di lavoro che dal lavoratore.
- l'assicurazione diretta, un contratto di assicurazione individuale o collettivo che viene stipulato dall'azienda a favore dei suoi lavoratori dipendenti. Il datore di lavoro si occupa del versamento dei contributi tuttavia il lavoratore può decidere di effettuare ulteriori versamenti. Il lavoratore ha la facoltà di scegliere se aderire o meno a questa tipologia di contratto di assicurazione.

Public and private expenditure on pensions, 2012

(as a percentage of GDP)

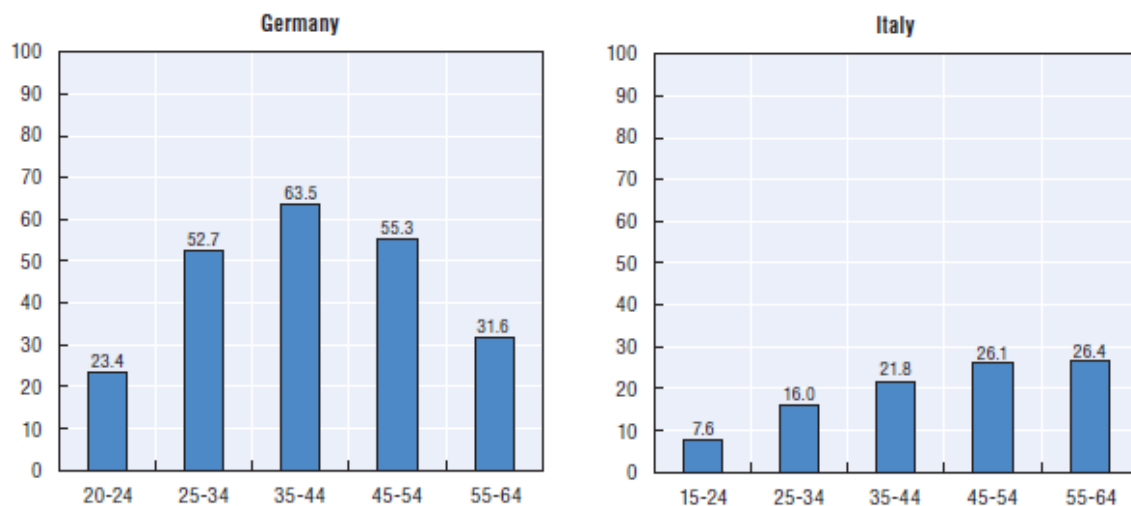


Quello che è possibile notare dal grafico è la piccola differenza della percentuale di spesa per pensioni private tra Italia e Germania, rispettivamente dello 0,3% e dello 0,2% del PIL.

Risulta, invece, inferiore la spesa pubblica per pensioni tedesca rispetto a quella italiana, che rimane sempre la più elevata rispetto a quella dei paesi fin ora analizzati, per una percentuale pari al 15,5% del PIL.

Tuttavia quello che differenzia i due paesi, che risultano caratterizzati da una percentuale di spesa per pensioni integrative pressoché uguali, è da ricercare sia nel valore del PIL stesso che nel differente ammontare sino ad oggi accantonato in fondi assicurativi pensionistici tra i due paesi. In Germania, nel 2012, il Pil era pari a 3.139 miliardi di dollari rispetto ad una popolazione complessiva di circa 81 milioni di abitanti con circa 17 milioni di pensionati, mentre in Italia il PIL era di 1.871 miliardi di dollari rispetto ad una popolazione di circa 61 milioni di abitanti con 14 milioni di pensionati.

In riferimento all'accantonamento complessivo in fondi assicurativi pensionistici, il grafico sottostante conferma come la tendenza di adesione per le varie fasce di età di popolazione attiva sia molto più consistente in Germania rispetto all'Italia



Nella fascia d'età compresa tra i 25 e i 34 anni, più del 50% dei lavoratori in Germania pensa di aderire ad una forma pensionistica privata, cosa a cui in Italia pensa solamente il 16% della popolazione.

Benché la Germania, rispetto ai paesi di riferimento leader del nord Europa, rappresenti la realtà più vicina a quella italiana riesce comunque a garantire, grazie anche all'andamento dell'economia e alle riforme già poste in atto negli anni precedenti, un maggior contenimento della spesa pubblica per pensioni pur assicurando un adeguato reddito pensionistico comparato alle aspettative di vita.

CONCLUSIONI

Le indicazioni che arrivano dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, secondo le quali il rallentamento della crescita economica nei prossimi anni andrà a determinare una riduzione del tenore di vita materiale, lasciano prevedere come la futura diminuzione del rapporto tra lavoratori e pensionati, dovuta quest'ultima anche all'andamento demografico e all'aumento dell'aspettativa di vita, comporta ripercussioni sull'equità tra le diverse generazioni nonché la necessità di contenere l'aumento del debito pubblico.

La necessità di poter garantire alle generazioni future un modello pensionistico adeguato alle aspettative e sostenibile richiede interventi sempre più efficaci e volti al raggiungimento di un equilibrio tra sistemi privati e pubblici.

Le linee guida della Commissione Europea sul regime pensionistico, al fine di raggiungere gli obiettivi di sostenibilità finanziaria e di risposta alle aspettative sociali, vertono su tre principali indirizzi di intervento.

Il primo orientamento riguarda la necessità di trovare un nuovo equilibrio tra vita lavorativa e vita pensionistica, al fine di affrontare il rapido invecchiamento della popolazione, mediante iniziative a sostegno dell'allungamento della vita lavorativa favorendo la permanenza nel mercato del lavoro delle persone anziane. Questo in aggiunta a quanto già posto in essere nei maggiori paesi europei, dove le riforme pensionistiche tendono ad allungare l'età pensionabile oltre i 65 anni di età, così come già attuato in paesi come la Germania ed il Regno Unito. Resta inteso come l'incentivazione all'innalzamento dell'età pensionabile così come alla permanenza nel mondo del lavoro debbano essere controbilanciate da formule di flessibilità che permettano a chi ne senta l'esigenza la possibilità di accesso alla pensione seppure con redditi ridotti.

Il secondo orientamento riguarda l'opportunità di incrementare l'accesso ai sistemi pensionistici privati complementari mediante un'azione di convincimento verso le parti sociali e richiedendo agli stati membri di favorire l'incentivazione sia di carattere fiscale che di altra natura al fine di incrementare l'adesione alla previdenza complementare. Contribuire inoltre alla crescita di fiducia nel ricorso a fondi previdenziali integrativi, emanando direttive

volte al maggior controllo degli enti pensionistici privati ed alla maggiore informazione nei confronti dei lavoratori.

Il terzo obiettivo da perseguire riguarda la necessità di monitorare i singoli stati membri e le relative riforme pensionistiche poste in atto per verificarne l'adeguatezza e la sostenibilità finanziaria anche a salvaguardia delle generazioni future.

Passando ad un'analisi comparata della situazione italiana rispetto ai principali paesi d'Europa, emerge la presenza di una significativa anomalia relativa all'età pensionabile che nel nostro paese rimane generalmente più bassa e che ancora non garantisce una equiparazione completa della soglia di età pensionabile tra uomo e donna. A differenza di quanto indicato dalla Commissione Europea e di quanto attuato in alcuni paesi leader, le forme di incentivazione per favorire la permanenza al lavoro in età avanzata non hanno trovato spazio nelle recenti riforme pensionistiche e, di contro, sono state utilizzate sotto forma di "cuscinetti sociali" dei meccanismi di disincentivazione alla permanenza nel lavoro. Anche nell'ambito delle riforme pensionistiche poste in atto nell'ultimo decennio si sono accavallati provvedimenti che se da un lato tendevano ad un innalzamento secco dell'età pensionabile, dall'altro, per effetto della mediazione tra le parti sociali, venivano poi attenuate da un successivo provvedimento che ne riduceva l'efficacia. Facendo riferimento alla stessa riforma Fornero, è già in previsione da parte dell'attuale Ministro del Lavoro l'introduzione di una riforma correttiva tendente a generare un effetto maggiormente graduale sulla crescita dell'età pensionabile.

L'Italia rimane inoltre un paese con la più alta percentuale di spesa pubblica per pensioni dei paesi dell'OCSE ma soprattutto una nazione con un basso tasso di adesione alla previdenza complementare. Infatti, il nostro paese prevede che possa essere accantonato ai fini di fondi pensionistici il solo TFR e garantisce una rete assicurativa sicuramente non al livello di quelle presenti in paesi quali Regno Unito, Germania e Danimarca.

Nonostante il decreto legislativo 252/2005 abbia introdotto rilevanti sgravi fiscali per coloro che aderiscono ad un fondo pensione, al fine di incentivare l'adesione alle forme di previdenza privata, i lavoratori italiani continuano a non essere sensibili alla questione riguardante la loro pensione futura.

La tendenza dei lavoratori sembra pertanto ancora orientata, secondo un modello di welfare non più sostenibile, al mantenimento dei precedenti privilegi pensionistici basati sul vecchio

regime retributivo, trascurando invece l'importanza di aderire in fascia giovanile a forme di previdenza complementare. Tale mancanza di maturità sociale rischia di vanificare gli sforzi sino ad ora messi in atto dalle riforme pensionistiche non permettendo una futura pianificazione verso ulteriori interventi che siano in grado di contenere il rapporto tra la spesa pubblica a carico dello stato ed il PIL.

Così come in Germania, l'Italia è ancora un paese che tende ad assicurare ai lavoratori il mantenimento del tenore di vita raggiunto durante il periodo di attività lavorativa e pertanto le riforme pensionistiche dovrebbero puntare a ridurre significativamente la quota di fondi destinata alle pensioni, così come già posto in essere nel Regno Unito.

Una diminuzione dell'investimento pensionistico pubblico garantirebbe una riduzione del debito con un conseguente ribasso dell'imposizione legata a esso. Questo a vantaggio delle garanzie e della sostenibilità pensionistica a favore delle generazioni future.

La ricerca di un giusto equilibrio nella combinazione tra sistema previdenziale pubblico e privato rappresenta l'obiettivo primario che oggi deve essere perseguito anche dall'Italia per garantire il raggiungimento di un modello pensionistico solido, anche in visione di un mercato unico europeo.

Bibliografia

Rosen, Harvey S., Ted Gayer, and Chiara Rapallini. *Scienza delle finanze*. McGraw-Hill, 2010.

Le nuove pensioni, il Sole24ore.

Legge n. 335/1995.

Legge n. 449/1997.

Legge n. 243/2004.

Legge n. 247/2007.

Decreto legge 201/2011 convertito in legge n. 214/2011.

Documento di economia e finanza 2013. (DELLE FINANZE, MINISTERO DELL'ECONOMIA E. "Documento di economia e finanza 2013." *Sezione I, Programma di stabilità dell'Italia, aprile (2013).*)

Ministero dell'economia e delle finanze (2008)

COVIP, Relazione per l'anno 2005

COVIP Relazione per l'anno 2013

Decreto legislativo n. 252/2005

Matteo Caroli, Gabriella Foschini, *I fondi pensione*, Rirea, Roma, 1997

Nadotti, Loris, Claudio Porzio, and Daniele Previati. *Economia degli intermediari finanziari*. McGraw-Hill, 2010

Australian Centre for Financial Studies e Mercer - Melbourne Mercer Global Pension Index, October 2013

OECD, *Pension Markets in focus 2013*

OECD, *Pensions Outlook 2012*

Ambasciata d'Italia Copenaghen – il sistema pensionistico danese

Marinelli, Nicoletta. *I fondi pensione in Italia. Aspetti peculiari e confronti internazionali.*

FrancoAngeli, 2012

Spadafora, Francesco. "Il pilastro privato del sistema previdenziale: il caso del Regno Unito." *Economia Pubblica* (2004)