

Gli interventi dei protagonisti

- adeguare i requisiti di accesso alle prestazioni previdenziali alle variazioni della speranza di vita;
- semplificare, armonizzare e rendere economicamente più sostenibili i profili di funzionamento delle diverse gestioni previdenziali.

A tal fine, sono state apportate alcune profonde modifiche al sistema pensionistico all'epoca vigente. In primo luogo, è stato modificato il sistema di calcolo della pensione attraverso l'introduzione del sistema di calcolo contributivo per tutte le anzianità assicurative successive al 31 dicembre 2011. In secondo luogo, si è prevista un'accelerazione dell'automatismo dell'adeguamento dei requisiti pensionistici alla variazione della speranza di vita, con applicazione dello stesso meccanismo anche alle pensioni anticipate. Sono stati, inoltre, accelerati i meccanismi automatici per la rivisitazione dei coefficienti di trasformazione, ovvero di quei parametri che, applicati al montante contributivo maturato dal lavoratore durante la sua vita lavorativa, consentono di calcolare la sua pensione annua. È stata prevista, infine, la cancellazione della pensione di anzianità per quote (la previsione, cioè, che si potesse andare in pensione una volta raggiunto un determinato requisito dato dalla somma tra l'anzianità anagrafica e gli anni di contributi versati).

Fino al 1° gennaio 2012, i soggetti con un'anzianità contributiva pari ad almeno 18 anni al 31 dicembre 1995 andavano in pensione col cosiddetto sistema retributivo, mentre tutti coloro che vantavano una prima contribuzione a partire dal 1° gennaio 1996, accedevano alla pensione con il sistema contributivo. I soggetti, invece, che al 31 dicembre 1995 potevano far valere un'anzianità

Criticità ed evoluzione del sistema pensionistico italiano

di Pasquale Tridico, Presidente Inps

1. Lo stato dell'arte

La riforma delle pensioni del 2011, nota come "riforma Fornero" (articolo 24 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214) aveva, dichiaratamente, i seguenti obiettivi:

- garantire la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico in termini di incidenza della spesa previdenziale sul prodotto interno lordo, in osservanza degli impegni internazionali e con l'Unione europea, in particolare in tema di vincoli di bilancio;
- conseguire una maggiore equità e convergenza intragenerazionale e intergenerazionale, con abbattimento dei privilegi e delle clausole derogative soltanto per le categorie più deboli;
- rendere più flessibile l'accesso ai trattamenti pensionistici, anche attraverso incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa;

contributiva di meno di 18 anni, andavano in pensione con il cosiddetto "sistema misto".

Vale, dunque, la pena di accennare alle principali differenze tra il sistema retributivo e quello contributivo. Nel primo, la pensione è calcolata in funzione della retribuzione percepita nel periodo finale della vita lavorativa ed è data dal prodotto di tre valori: la retribuzione media pensionabile, l'anzianità contributiva e l'aliquota di rendimento (quest'ultima pari al 2% fino a una determinata retribuzione media pensionabile, e poi via via decrescente).

La retribuzione media pensionabile, a sua volta, è calcolata su due diverse "quote". La quota A è determinata sulla base dell'anzianità contributiva maturata al 31 dicembre 1992 e sulla media delle retribuzioni degli ultimi cinque anni di contribuzione immediatamente precedenti la data di pensionamento per i lavoratori dipendenti (10 anni per gli autonomi). La quota B, invece, viene calcolata sulla base dell'anzianità contributiva maturata dal 1° gennaio 1993 alla data di decorrenza della pensione e sulla media delle retribuzioni/redditi degli ultimi 10 anni per i lavoratori dipendenti e degli ultimi 15 anni per gli autonomi.

Nel sistema contributivo, la pensione è data dal prodotto tra il montante contributivo (i contributi versati, rivalutati in base all'andamento del Pil) e il coefficiente di trasformazione. Quest'ultimo valore varia in funzione della speranza di vita ed è aggiornato periodicamente (a oggi, ogni due anni). Si può dire, in maniera estremamente semplificata, che il coefficiente di trasformazione rappresenta il reciproco del numero medio di anni di godimento della pensione. In altri termini, più tardi si ac-

cede alla pensione, minore è il numero atteso di anni di godimento della pensione e, di conseguenza, maggiore è il coefficiente di trasformazione (e, dunque, l'importo della pensione).

Pensione retributiva. La pensione è calcolata con la seguente formula:

$$P = RMP \times AC \times AR.$$

RMP indica la retribuzione media pensionabile ed è determinata, per i lavoratori dipendenti, sulla media delle retribuzioni degli ultimi cinque (quota A) e 10 anni (quota B). Per le gestioni esclusive, la quota A è calcolata sull'ultimo stipendio (esclusivamente voci fisse e ricorrenti);

AC indica l'anzianità contributiva (nel sistema retributivo non poteva eccedere i 40 anni).

AR indica l'aliquota di rendimento, di regola del 2 per cento.

Pensione contributiva. La pensione è calcolata con la seguente formula: $P = MC \times CT$

MC indica il montante contributivo che rappresenta il capitale che il lavoratore ha accumulato nel corso degli anni "lavorati" sul quale poi sarà calcolata la pensione.

Per determinare il montante individuale dei contributi occorre:

- individuare la base imponibile annua;
- calcolare, quindi, l'ammontare dei contributi di ciascun anno moltiplicando la base imponibile annua per l'aliquota di computo;
- determinare il montante individuale dei contributi sommando l'ammontare dei contributi di ciascun anno, rivalutato annualmente sulla base del tasso di capitalizzazione risultante dalla variazione media quinquennale del prodotto interno lordo nominale (Pil) appositamente calcolata dall'Istat con riferimento al quinquennio precedente l'anno da rivalutare.

CT indica il coefficiente di trasformazione. I coefficienti di

trasformazione sono valori che traducono in pensione annua il montante contributivo accumulato dal lavoratore nel corso della sua vita lavorativa. Si tratta di parametri variabili a seconda dell'età anagrafica cui il lavoratore consegue la prestazione previdenziale. In particolare, essi risultano tanto più elevati quanto maggiore è l'età.

Nel sistema misto, invece, per determinare la misura della pensione, occorre suddividere la vita lavorativa in due fasi. Per le anzianità contributive maturate fino al 31 dicembre 1995 si applica il calcolo retributivo (retribuzione media pensionabile *per* anzianità contributiva *per* aliquota di rendimento). Per quelle maturate successivamente a tale data, si applica il calcolo contributivo. Ciò che non cambia, nel sistema misto, sono i requisiti di accesso alla pensione, che restano quelli del sistema retributivo (misto), giacché il sistema contributivo trova applicazione solo per il calcolo della misura della quota, per l'appunto, contributiva della pensione.

2. Le criticità

La riforma del sistema pensionistico operata dalla riforma Fornero si poneva come obiettivo quello di superare alcune criticità che caratterizzavano il sistema così come descritto finora, ritenuto iniquo e poco flessibile. Si trattava di un sistema che favoriva chi, godendo di una occupazione ben retribuita e non particolarmente "gravosa", poteva scegliere di restare a lavoro fino a un'età avanzata, beneficiando di un montante contributivo considerevole e di un elevato coefficiente di trasformazione.

Per converso, il sistema penalizzava l'assegno pensionistico di chi, a fronte di un lavoro più impegnativo, intendeva andare in pensione il prima possibile, con un montante contributivo più basso (a causa non solo di una minore durata della vita lavorativa, ma anche, spesso, di retribuzioni minori) e un coefficiente di trasformazione anch'esso minore.

Con la riforma viene garantita la sostenibilità economica del sistema posto che l'accesso alla pensione è funzione di un requisito che cresce al crescere della speranza di vita. Inoltre, viene assicurata una maggiore "equità economica", in quanto il trattamento pensionistico è maggiore o minore a seconda dell'età di accesso alla pensione.

Rispetto all'accesso a pensione, a partire dal 2012 esistono, sostanzialmente, due modalità: la pensione di vecchiaia e la pensione anticipata.

Tabella – Pensione di vecchiaia per il periodo 2019-2022

	REQUISITO ANAGRAFICO	REQUISITO CONTRIBUTIVO	DECORRENZA
Sistema misto	67 anni	20 anni di contribuzione	immediato
Sistema contributivo	67 anni	20 anni di contribuzione Importo della pensione superiore a 1,5 volte l'assegno sociale	immediato
Sistema contributivo	71 anni	5 anni di contribuzione effettiva	immediato
Lavori gravosi e usuranti	66 anni e 7 mesi	30 anni di contribuzione	immediato
Totalizzazione	66 anni	20 anni	18 mesi

Per accedere alla pensione di vecchiaia, occorrono almeno 20 anni di anzianità contributiva. L'età pensionabile è legata alla speranza di vita e, dal 2018, è la medesima per uomini e donne. Per le pensioni calcolate con un sistema contributivo puro viene introdotto un importo soglia minimo, indispensabile per accedere a questo tipo di pensionamento che consiste in un valore dell'assegno lordo mensile pari a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale (per il 2020 corrispondente

a 459,83 euro). Esiste, tuttavia, un'eccezione: l'importo soglia, infatti, non è richiesto per l'accesso alla pensione di vecchiaia una volta raggiunta l'età di 70 anni (in aggiunta agli incrementi dovuti all'aumento della speranza di vita), con almeno cinque anni di anzianità assicurativa. Conseguenza dell'introduzione dell'importo soglia per i contributivi puri è il venir meno della cosiddetta "integrazione al trattamento minimo" (ovvero dell'integrazione dell'assegno pensionistico che consente di ottenere una pensione mensile pari, per il 2020, a 515,58 euro).

L'accesso alla pensione anticipata, invece, prevede requisiti differenziati per soggetti, da un lato, la cui pensione è calcolata con il sistema retributivo e in quello misto, e, dall'altro, per coloro che maturano il diritto a pensione con il sistema contributivo puro. Per i primi, è richiesta un'anzianità assicurativa minima pari a 41 anni e 10 mesi per le donne e a 42 anni e 10 mesi per gli uomini, senza un importo soglia e senza un requisito di età. Per i secondi, è richiesta un'età minima anagrafica di 64 anni di età, da adeguare a decorrere dal 2023 agli incrementi della speranza di vita.

In aggiunta a tale requisito, occorre aver accumulato almeno 20 anni di contribuzione effettiva (non rilevando, dunque, i periodi di contribuzione figurativa) e la prima rata di pensione dev'essere non inferiore a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale. Per il 2019 tale importo è di 1.287,524 euro (459,83 euro moltiplicati per 2,8).

Tabella – Pensione anticipata per il periodo 2019-2022

	REQUISITO ANAGRAFICO	REQUISITO CONTRIBUTIVO	DECORRENZA
Anticipata	nessuno	41/42 anni e 10 mesi +requisiti fino al 2026	3 mesi
Anticipata contributivo puro	64 anni	20 anni e importo soglia pari a 2,8 volte l'assegno sociale	immediata
Nuova anticipazione "Quota 100" dipendenti pubblici e privati	62 anni	38 anni	3 mesi se lavoro autonomo o datore di lavoro privato 6 mesi se datore lavoro pubblico
Opzione donna	58 anni al 31 dicembre 2018	35 anni al 31 dicembre 2018	12 mesi se lavoro dipendente 18 mesi se autonomo
Precoci	nessuno	41 anni +requisiti fino al 2026	3 mesi

Anche il sistema delineato dalla riforma Fornero, però, non è esente da criticità. In primo luogo, per i contributivi puri con retribuzioni basse esiste un problema di sbarramento all'accesso dovuto al mancato raggiungimento del cosiddetto importo soglia.

Vengono, altresì, penalizzati i soggetti la cui vita lavorativa è stata caratterizzata da bassi salari e carriere discontinue. In questo caso, il cosiddetto tasso di sostituzione (ovvero il rapporto tra la prima rata di pensione e l'ultima retribuzione mensile) rischia di essere estremamente basso in molti casi. In riferimento a quest'ultimo punto, l'auspicio del legislatore era quello di supplire a un basso tasso di sostituzione tramite la previdenza complementare. Questo strumento, però, ha conosciuto uno scarso successo, anche in virtù del fatto che esso è particolarmente favorevole per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato già, di fatto, favoriti rispetto ai soggetti con carriere discontinue dal sistema di previdenza obbligatoria.

In altri termini, ciò che è venuta a mancare, una volta conseguita la sostenibilità economica del sistema pensionistico, è stata la sostenibilità sociale.

In un sistema contributivo, tali problemi tendono ad aggravarsi laddove il tasso di crescita dell'economia non risulti particolarmente elevato. Il montante contributivo, infatti, è rivalutato secondo l'andamento quinquennale del Pil.

Altra questione critica è costituita dal fatto che l'aumento del requisito di accesso alla pensione anticipata indipendente dall'età, a causa dell'incremento della speranza di vita (al netto, chiaramente, delle scelte politiche contingenti) rende, in prospettiva, desueta questa forma di pensionamento. E, soprattutto, i coefficienti di trasformazione, basandosi sull'aspettativa di vita media, non riflettono l'aspettativa di vita individuale, che può essere, ad esempio, minore per quei lavoratori che compiono lavori particolarmente impegnativi dal punto di vista fisico. L'aspettativa di vita infatti è un valore calcolato per età media, uguale per tutti, ma è evidente che le condizioni sociali, lavorative e specifiche di ogni lavoratore influiscono sull'aspettativa di vita di ciascuno in modo differenziato.

L'adeguamento dei requisiti alla speranza di vita, sostanzialmente, ha come "ratio" quella di mantenere costante il numero delle rate di pensione erogate. Si vive di più e si entra in pensione più tardi e, conseguentemente, si mantiene costante il periodo di percezione della pensione. Da un punto di vista "economico/finanziario" il ragionamento pare coerente e improntato alla sostenibilità economica. Tuttavia, questo meccanismo, nel si-

stema contributivo, assume la forma di una doppia condizionalità: da una parte, assorbendo la speranza di vita nel coefficiente di trasformazione, dall'altra allungando il raggiungimento del requisito della pensione.

3. L'evoluzione del modello pensionistico

Come affrontare una riduzione della popolazione in età attiva? In passato, anche per effetto dell'incremento dell'aspettativa di vita, è stato allungato il periodo di permanenza nel mercato del lavoro. Era questo uno degli obiettivi della vecchia Strategia di Lisbona, reiterato nella Strategia Europa 2020.

Oggi sembra molto più sensato agire sulla estensione del mercato del lavoro e sull'incremento del lavoro qualificato e quindi dell'istruzione, favorendo un processo di emersione e regolarizzazione del lavoro e di incremento del tasso di partecipazione giovanile.

Fra le problematiche più rilevanti, infatti, si segnalano:

1. un alto tasso di disoccupazione giovanile.
2. un *gender gap*, anche riferito alla partecipazione femminile nel mercato del lavoro e non solo ai salari.
3. una scarsa partecipazione al mercato del lavoro nelle regioni del Sud.

Il tutto accompagnato da un altissimo livello di lavoro nero che provoca una forte contrazione della base contributiva. Ciò determina, in via prevalente, un basso tasso di occupazione complessivo dell'Italia, uno degli ultimi in Europa (si stima inferiore al 60%).

Quali potrebbero essere, quindi, le prospettive per il futuro del sistema pensionistico?

Al di là delle diverse opzioni, apparse nel dibattito at-

tuale, per lo scenario post-quota 100, che vedono da una parte il ritorno a quote fisse ("quota 41" oppure "quota 102"), e dall'altra l'uscita anticipata per i "misti" con penalizzazioni dipendenti dalla distanza rispetto ai 67 anni, si vuole fornire di seguito una sintesi di ulteriori ipotesi ragionate, al fine di mitigare quelle criticità elencate nel paragrafo precedente.

Se da una parte è comprensibile l'obiezione (prevalentemente sindacale) contro l'applicazione a tutti - fin da subito - del sistema di calcolo contributivo (compresi i "misti") sull'assunto che ciò genererebbe in molti casi "pensioni povere" e tagli importanti, dall'altro è difficilmente accettabile, sul piano dell'equità intergenerazionale, acconsentire che tale taglio gravi sui giovani che avranno pensioni calcolate con il sistema contributivo puro (tenuto conto che in molti casi si avranno "pensioni povere" determinate da un mercato del lavoro sempre più flessibile e a tratti precario negli ultimi due, tre decenni).

Con queste premesse, e all'interno di un regime contributivo, due sono allora le direzioni su cui si potrebbe lavorare per raggiungere una maggiore equità sociale:

1. Tutelare, con idonee misure, i lavoratori impegnati in mansioni usuranti e gravose e coloro che perdono la propria occupazione dopo i sessant'anni senza riuscire a ricollocarsi sul mercato del lavoro. In questa direzione alcuni tentativi interessanti, come "l'Ape sociale", sono stati già iniziati: andrebbero approfonditi e resi più generosi e strutturali, al fine di raggiungere quella sperata flessibilità che altrimenti il sistema contributivo difficilmente restituirebbe.

2. Implementare una pensione di garanzia. L'obiettivo è quello di assicurare una adeguata misura della pensione per tutti, in particolare per i giovani, le cui carriere risultano sempre più precarie e discontinue. I giovani assunti dopo il 1996 vedranno la propria pensione calcolata per intero con il contributivo e non potranno quindi, beneficiare dell'integrazione al minimo. Occorrerebbe quindi definire una soglia minima di pensione da garantire ai futuri pensionati.

Un ulteriore strumento di tutela potrebbe consistere nel prevedere meccanismi di copertura dei "buchi contributivi" dovuti a carriere instabili e lavori discontinui, ferma la necessità di disincentivare eventuali comportamenti opportunistici.

Potrebbe prevedersi, in aggiunta, la possibilità di valorizzare gratuitamente i periodi formativi ai fini pensionistici.

Si potrebbe, inoltre, pensare di integrare il montante contributivo ragionando non sulla valorizzazione dei periodi non lavorati, ma sull'entità della contribuzione (attraverso coefficienti incrementali alla fine della vita lavorativa, se il soggetto è al di sotto di una determinata soglia di pensione teorica. Ciò equivarrebbe comunque a inserire un minimo).

Infine, occorrerebbe ravvivare lo strumento delle pensioni complementari, anche attraverso l'offerta di strumenti di previdenza complementare offerti da soggetti pubblici, tenuto conto di una maggiore integrazione con la previdenza obbligatoria. Questo produrrebbe il vantaggio di allargare, attraverso una incentivazione

fiscale mirata a favorire i lavoratori più poveri, la base contributiva della previdenza complementare, oggi op-tata principalmente da lavoratori con salari medio-alti e stabili.

Per quel che riguarda il sistema contributivo esteso a tutti: quest'ultimo già oggi garantisce l'accesso alla pensione anticipata con i seguenti requisiti:

- 64 anni di età (da adeguare all'incremento dell'aspettativa di vita).
- 20 anni di anzianità contributiva, con un importo soglia pari a un multiplo dell'assegno sociale, rivendendo verso il basso la soglia attuale.

All'interno di questo sistema si potrebbero rendere più generosi gli "sconti contributivi" previsti per le lavoratrici madri, anche al fine di incentivare la natalità.

Il sistema in questione potrebbe, altresì, prevedere un set di coefficienti di trasformazione fissato al conseguimento dei sessanta anni di età. Infatti, se si considera che la revisione dei coefficienti e della speranza di vita, nell'attuale sistema, è dinamica, cioè soggetta a revisioni ogni due anni, si rischia di allontanare continuamente l'età pensionabile e/o di abbassare la rata di pensione alla fine della carriera lavorativa. Per attenuare questa doppia condizionalità, si potrebbe invece pensare di bloccare, da una certa età, i valori di aspettativa di vita di ogni coorte.

Per quel che riguarda la flessibilità in uscita, si potrebbe pensare non solo a una riduzione dell'età di accesso, ma anche all'attribuzione di un coefficiente più favorevole per i lavoratori impegnati in attività usuranti o gravose.

Un'ulteriore ipotesi di flessibilità, opzionale, potrebbe consistere in un modello che divida la quota di pensione in una parte retributiva e una contributiva. A sessantadue anni, con venti anni di contributi e un importo soglia che non comporti integrazioni, si potrebbe ottenere un anticipo pensionistico calcolato soltanto sulla parte contributiva.

La parte retributiva, invece, potrebbe rendersi accessibile a partire dai sessantasette anni di età (con la possibilità di prevedere finanche una anticipazione della parte retributiva, da scontare successivamente sulla pensione piena).

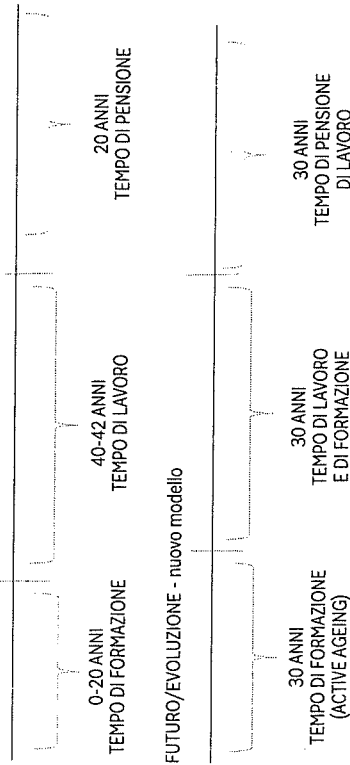
Più in generale, occorre ripensare al modo in cui si guarda all'alternarsi delle varie fasi della vita degli individui: formazione, lavoro e riposo. Attualmente, i primi venti anni di vita sono dedicati alla formazione, i successivi quaranta/quarantadue al lavoro e i successivi venti alla pensione.

È auspicabile che in futuro la formazione possa avere un ruolo preponderante e caratterizzare tutte le fasi della vita. Ad esempio, si potrebbe immaginare che la formazione iniziale occupi all'incirca i primi trent'anni della vita di un individuo. Successivamente, per altri trent'anni, il soggetto potrebbe essere impegnato, sì, nel lavoro, ma anche nella prosecuzione della propria formazione.

Infine, gli ultimi trenta potrebbero essere dedicati a un pensionamento di lavoro e formazione (c.d. *active ageing*).

Figura 1

PRESENTE/PASSATO - modello tradizionale



Ciò creerebbe notevoli vantaggi sui guadagni di produttività e, di conseguenza, sull'ampliamento della base contributiva a parità di lavoro. In questo quadro, e in una prospettiva di lungo periodo, andrebbe affrontato anche il tema dell'estensione del sistema pensionistico ad altre forme di finanziamento, suscettibile di coinvolgere altre fonti, alla luce soprattutto dell'utilizzo di capitale tecnologico d'avanguardia. Ma la complessità della materia - in ragione dei delicati equilibri sui quali è in grado di incidere - suggerisce di rimandare ogni valutazione ad altra più opportuna sede.

Tabella - l'Ape sociale

	DISOCCUPATI	ASSISTENZA DISABILI	INVALIDI	LAVORI GRAVOSI
Età	Almeno 63 anni			
Requisito contributivo	30 anni	30 anni	30 anni	36 anni
Condizioni soggettive	Per le lavoratrici madri riduzione di 12 mesi per ogni figlio (massimo 2 anni)			
	Stato di disoccupazione (compreso tempo determinato) + Naspi + 3 mesi disoccupazione	Assistenza e convivenza da almeno 6 mesi portatori di handicap gravi (coniuge e parenti 1° grado; entro il 2° grado)	Invalide civile con grado pari o superiore al 74%	Lavori gravosi - per 6 anni negli ultimi 7 - 7 anni negli ultimi 10 prima della decorrenza dell'Ape
Importo	Pensione maturata con sommaria tutte le gestioni nel limite di € 1.500			
Durata	Fino alla decorrenza della pensione vecchiaia con età adeguata alla speranza di vita			
Ulteriori condizioni	Assenza di qualsiasi trattamento pensionistico diretto; cessazione attività lavorativa prima della decorrenza dell'Ape, con possibilità di riprendere attività lavorativa entro determinati redditi annuali			

Pensione lavoratori precoci

	DISOCCUPATI	ASSISTENZA DISABILI	INVALIDI	GRAVOSI	USURANTI
Status di lavoratore precoce	Almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del diciannovesimo anno di età				
Requisito contributivo	41 anni di anzianità contributiva + 3 mesi (c.d. finestra)				
Condizioni soggettive	Stato di disoccupazione + Naspi + 3 mesi disoccupazione	Assistenza e convivenza da almeno 6 mesi portatori di handicap grave (coniuge e parenti 1° grado; entro il 2° grado)	Invalide civili con grado pari o superiore al 74%	- 6 anni negli ultimi 7 - 7 anni negli ultimi 10	- 7 anni negli ultimi 10 di attività lavorativa - la metà della vita lavorativa complessiva
Pensione	È ammesso il cumulo dei periodi assicurativi ai sensi della legge 232/2016				
Ulteriori condizioni	Cessazione dell'attività lavorativa e incumulabilità con redditi da lavoro, dipendente e autonomo, per un periodo di tempo corrispondente alla differenza tra l'anzianità contributiva dei 41/42 anni e 10 mesi e l'anzianità alla cessazione				

Totalizzazione Dlgs n. 42 del 2006

PRESTAZIONE	REQUISITO ANAGRAFICO	REQUISITO CONTRIBUTIVO	FINESTRA MOBILE	DECORRENZA
Vecchiaia	66 anni dal 2019	20 anni	18 mesi	Dal 1° giorno del mese successivo alla domanda di pensione in totalizzazione
Anzianità		41 anni dal 2019	21 mesi	
Inabilità		Quelli previsti nella gestione dove si è verificato l'evento invalidante	Nessuna finestra	
Indiretta		Quelli previsti nella gestione dove si è verificato l'evento morte		Dal 1° giorno del mese successivo alla data di decesso

La solidità del sistema multi-pilastro

di Mario Padula, Presidente Covip,
Commissione di vigilanza sui fondi pensione

I sistemi previdenziali multi-pilastro sono molto diffusi nel panorama internazionale e prevalgono nell'Ue. Tipicamente, differiscono, anche in Europa, per la natura dell'adesione ai diversi pilastri (obbligatoria o volontaria), per il modo di finanziamento (fiscaltà generale o contributi dei lavoratori), per la modalità gestoria (a ripartizione o a capitalizzazione), per il modo in cui sono calcolate le prestazioni (benefici definiti e contributi definiti), per l'età di accesso alle prestazioni previdenziali. Nel Vecchio continente queste differenze si sono nel tempo stratificate producendo oggi sistemi previdenziali molto diversi da quelli che cominciarono a emergere alla fine del secolo IXX e anche dai modelli che quei primi tentativi presero a riferimento. Su que-

sto processo di stratificazione ha inciso l'evoluzione storica delle società e delle economie nel secolo scorso, caratterizzata da ritmi fortemente differenziati tra i diversi Paesi europei.

Nella fase attuale l'invecchiamento della popolazione è la principale sfida alla sostenibilità finanziaria dei pilastri previdenziali a ripartizione, in cui le prestazioni previdenziali percepite dai pensionati sono finanziate dai contributi dei lavoratori attivi. La crescita dei tassi di dipendenza degli anziani (il rapporto tra la popolazione di età superiore ai 65 anni e quella compresa tra 16 e 64 anni) negli ultimi quarant'anni ha indotto molti governi a innalzare l'età di accesso alle prestazioni previdenziali, ma anche a tagliare le prestazioni e ad aumentare i contributi. Le proiezioni disponibili per le economie Ocse confermano la tendenza alla crescita dei tassi di dipendenza: nel 2060 i tassi di dipendenza toccheranno in media il 60%, circa il doppio di quelli attuali. L'invecchiamento della popolazione continuerà a mettere sotto pressione i sistemi previdenziali a ripartizione, rendendo sempre meno sostenibili interventi di riduzione dell'età di accesso alle prestazioni previdenziali e per converso sempre più necessari interventi che aumentino la sostenibilità complessiva degli stessi sistemi previdenziali. Proprio nell'ottica di aumentare tale sostenibilità, hanno cominciato ad avanzare e a consolidarsi pilastri pensionistici a capitalizzazione (sia di tipo occupazionale e collettivo, sia di tipo individuale), in cui le prestazioni pensionistiche sono generalmente il risultato dell'investimento dei contributi nei mercati finanziari. Al 2018 l'adesione a tali pilastri