

L'evoluzione del sistema pensionistico in Italia

Per saperne di più

1
scheda

L'evoluzione del sistema pensionistico in Italia

Nel corso degli ultimi trent'anni il sistema previdenziale italiano è stato interessato da riforme strutturali finalizzate:

- al progressivo controllo della spesa pubblica per pensioni, che stava assumendo dimensioni elevate rispetto al Prodotto Interno Lordo;
- all'istituzione di un sistema di previdenza complementare che si affiancasse a quello pubblico.

Per comprendere la portata di queste riforme, è importante riassumere - sia pure brevemente - le tappe più importanti dell'evoluzione del sistema pensionistico nel nostro Paese.

Durante gli anni '70, come la maggior parte dei Paesi occidentali, l'Italia è stata interessata da un forte rallentamento dell'economia, determinato principalmente dalla crisi petrolifera del periodo 1973-1976 che sconvolse il quadro economico del Paese. Lo Stato ha dovuto affrontare una maggiore spesa a sostegno di coloro che non riuscivano a trovare un'occupazione e delle imprese, anch'esse in crisi; ciò ha contribuito a generare una situazione difficile per la finanza pubblica, determinata dal

forte aumento del debito pubblico.

Nel corso degli anni '80, in gran parte dei Paesi industrializzati è maturata la consapevolezza riguardo alla necessità di provvedere al riequilibrio dei conti pubblici attraverso il ridimensionamento della spesa corrente. In Italia, soltanto alla fine del decennio è stata realizzata una manovra di correzione dei disavanzi di bilancio basata sull'inasprimento della pressione fiscale.

A partire dagli anni '90, sono state avviate riforme strutturali che hanno riguardato anche il settore pensionistico.

Nel nostro Paese, il sistema pensionistico pubblico (INPS, INPDAP, ecc.) è strutturato secondo il criterio della ripartizione. Ciò significa che i contributi che i lavoratori e le aziende versano agli enti di previdenza vengono utilizzati per pagare le pensioni di coloro che hanno lasciato l'attività lavorativa. Per far fronte al pagamento delle pensioni future, dunque, non è previsto alcun accumulo di riserve.

È evidente che in un sistema così organizzato, il flusso delle entrate (rappresentato dai contributi) deve essere in equilibrio con l'ammontare delle uscite (le pensioni pagate).

In Italia, da un lato, il progressivo aumento della vita media della popolazione ha fatto sì che si

debbano pagare le pensioni per un tempo più lungo, dall'altro, il rallentamento della crescita economica ha frenato le entrate contributive. Per far fronte a questa situazione, sono state attuate una serie di riforme tutte orientate a riportare sotto controllo la spesa pensionistica.

E' cambiato il sistema di rivalutazione delle pensioni in pagamento, non più collegato anche alla dinamica dei salari reali (cioè al netto dell'aumento dei prezzi al consumo) ma soltanto all'andamento dell'inflazione; sono stati ritoccati i requisiti minimi per ottenere la pensione sia con riguardo all'età anagrafica sia all'anzianità contributiva; sono state poste le basi per la creazione di un sistema di Fondi pensione complementari, per permettere ai lavoratori di ottenere una pensione complessiva più adeguata ai loro bisogni in età anziana e, nel contempo, di diversificare i rischi di esposizione del complessivo sistema pensionistico a shock di varia natura.

In ordine cronologico, ecco le principali novità introdotte in Italia dalle riforme del sistema pensionistico pubblico e contemporaneamente l'evoluzione della previdenza complementare:

- **fino a dicembre del 1992** il lavoratore iscritto all'INPS riceveva una pensione il cui importo era collegato alla retribuzione percepita negli ultimi anni di lavoro. Con una rivalutazione media del 2 per cento per ogni anno di contribuzione, per 40 anni di versamenti, veniva erogata una pensione che corrispondeva a circa l'80 per cento della retribuzione percepita nell'ultimo periodo di attività lavorativa. Inoltre, la pensione in pagamento veniva rivalutata negli anni successivi tenendo conto di due elementi fondamentali: l'aumento dei prezzi e l'innalzamento dei salari reali.

In questa fase esperienze di previdenza complementare sono presenti solo nelle banche e in al-

cune aziende con appositi Fondi pensione creati per i soli dipendenti delle aziende stesse;

- **con la riforma Amato del 1992 (Decreto Lgs. 503/1992)**, lo scenario cambia: si innalza l'età per la pensione di vecchiaia e si estende gradualmente, fino all'intera vita lavorativa, il periodo di contribuzione valido per il calcolo della pensione; le retribuzioni prese a riferimento per determinare l'importo della pensione vengono rivalutate all'1 per cento, che è una percentuale nettamente inferiore a quella applicata prima della riforma; la rivalutazione automatica delle pensioni in pagamento viene limitata alla dinamica dei prezzi (e non anche a quella dei salari reali). La riforma Amato ha dato il via a un processo di armonizzazione delle regole tra i diversi regimi previdenziali, ma di fatto ha anche determinato una riduzione del grado di copertura pensionistica rispetto all'ultimo stipendio percepito. Da qui la necessità di introdurre una disciplina organica della previdenza complementare con *l'istituzione dei Fondi pensione ad adesione collettiva negoziali e aperti (Decreto Lgs. 124/1993)*;
- **con la riforma Dini del 1995 (Legge 335/1995)** dal sistema retributivo si è passati a quello contributivo. La differenza tra i due sistemi è sostanziale:
- nel sistema *retributivo* la pensione corrisponde a una percentuale dello stipendio del lavoratore: essa dipende, dall'anzianità contributiva e dalle retribuzioni, in particolare quelle percepite nell'ultimo periodo della vita lavorativa, che tendenzialmente sono le più favorevoli;
- nel sistema *contributivo*, invece, l'importo della pensione dipende dall'ammontare dei contributi versati dal lavoratore nell'arco della vita lavorativa.

Il passaggio dall'uno all'altro sistema di calcolo è





avvenuto in modo graduale, distinguendo i lavoratori in base all'anzianità contributiva. Si sono così create tre diverse situazioni: i lavoratori con almeno 18 anni di anzianità contributiva a fine 1995 hanno mantenuto il sistema retributivo; ai lavoratori con un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni, alla stessa data, è stato attribuito il sistema misto, cioè retributivo fino al 1995 e contributivo per gli anni successivi; ai neoassunti dopo il 1995 viene applicato il sistema di calcolo contributivo.

Quest'ultimo criterio di calcolo comporta una consistente diminuzione del rapporto tra la prima rata di pensione e l'ultimo stipendio percepito (cosiddetto tasso di sostituzione): per i lavoratori dipendenti con 35 anni di contributi, la pensione corrisponde a circa il 50-60 per cento dell'ultimo stipendio (per gli autonomi si ha un valore assai inferiore) e si rivaluta unicamente in base al tasso di inflazione;

- **con il Decreto Lgs. 47/2000** viene migliorato il trattamento fiscale per coloro che aderiscono a un Fondo pensione e sono introdotte nuove opportunità per chi desidera aderire in forma individuale alla previdenza complementare attraverso l'iscrizione a un Fondo pensione aperto o a un Piano individuale pensionistico (cosiddetto PIP);
- **con la riforma Maroni del 2004 (Legge delega 243/2004)** vengono introdotti incentivi per chi rinvia la pensione di anzianità: chi sceglie il rinvio può beneficiare di un super bonus che consiste nel versamento in busta paga dei contributi previdenziali che sarebbero stati versati all'ente di previdenza (un importo pari a circa un terzo dello stipendio); aumenta l'età anagrafica per le pensioni di anzianità e quelle di vecchiaia; solo per le donne rimane la possibilità di andare in pensione di anzianità a 57 anni di età ma con forti tagli all'assegno pensionistico, prevedendo il calcolo della pen-

sione integralmente con il sistema contributivo. Vengono inoltre fissati i criteri di delega per un ampio disegno di riforma della previdenza complementare. Elementi cardine della delega sono: una migliore equiparazione tra le diverse forme pensionistiche complementari, il conferimento del TFR da parte dei lavoratori dipendenti alla previdenza complementare anche con modalità tacite, l'unitarietà e omogeneità della vigilanza sul settore attribuita alla COVIP;

- **con il Decreto Lgs. 252/2005**, viene data attuazione alla predetta Legge delega sostituendo interamente il Decreto Lgs. 124/1993;
- **con la riforma Prodi del 2007 (Legge 247/2007)**, si introducono le cosiddette "quote" per l'accesso alla pensione di anzianità, determinate dalla somma dell'età e degli anni lavorati: nel 2009 la quota da raggiungere è 95 (con almeno 59 anni di età), dal 2011 si passa a quota 96 (con almeno 60 anni di età), mentre dal 2013 si sale a 97 (con almeno 61 anni di età); si rende inoltre automatica e triennale la revisione dei coefficienti di calcolo della pensione obbligatoria in funzione della vita media calcolata su dati ISTAT;
- **la Legge 102/2009** ha infine stabilito che:
 - dal 1° gennaio 2010, l'età di pensionamento prevista per le lavoratrici del pubblico impiego aumenta progressivamente fino a raggiungere i 65 anni;
 - dal 1 gennaio 2015, l'adeguamento dei requisiti anagrafici per il pensionamento deve essere collegato all'incremento della speranza di vita accertato dall'ISTAT e validato dall'EUROSTAT.