



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

DIPARTIMENTO DI MANAGEMENT

CORSO DI LAUREA MAGISTRALE

FINANZA AZIENDALE E MERCATI FINANZIARI

TESI DI LAUREA

“Le riforme del sistema pensionistico italiano dagli anni '90 ad oggi. Previdenza complementare: sostitutiva o integrativa a quella pubblica? “

Relatore: Prof. Pier Marco Ferraresi

Correlatore: Dott. Sergio Contegiacomo

Fulvio Gramaglia
Matricola 838210

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

INTRODUZIONE

PARTE 1: Il debito pubblico e lo stato sociale in Italia: il ruolo delle pensioni

- 1.1) Definizione e composizione del debito pubblico pag.3
- 1.2) La storia italiana del debito pubblico pag.8
- 1.3) Il welfare pag.10
- 1.4) Il problema demografico pag.16
- 1.5) La previdenza italiana pre-riforma Amato pag.21

PARTE 2: Le riforme degli anni 90

- 2.1) La riforma Amato pag.25
- 2.2) La riforma Dini pag.33
- 2.3) La riforma Prodi pag.39

PARTE 3: Le riforme degli anni 2000

- 3.1) La riforma Maroni pag.44
- 3.4) La riforma Fornero pag.49
- 3.5) Quota 100 pag.54

PARTE 4: Previdenza complementare: sostitutiva o integrativa a quella pubblica

- 4.1) Il TFR pag.60
- 4.2) Il TFR in azienda pag.65
- 4.3) I fondi pensione chiusi pag.69
- 4.4) I fondi pensione aperti pag.75

CONCLUSIONE

Introduzione

Il crollo dell'era Infotech di Wall Street del 1987, la pesante svalutazione del Rublo russo nel 1998, la bolla di internet degli anni 2000, gli scandali contabili Enron e Worldcom del 2002, la crisi dei Subprime del 2008, la seguente del debito sovrano e la bolla di debiti del Dragone nel 2015; queste sono solo alcune delle recessioni registrate negli ultimi anni. Recessioni del mercato finanziario, dell'economia reale. Periodi bui in grado di inghiottire i risparmi, i lavori, le fatiche e le gioie di milioni di lavoratori onesti che ogni giorno si svegliano e, coscientemente o incoscientemente, combattono contro un avversario che è in grado di rialzarsi e rielaborare la sua strategia non appena si è convinti di averlo sconfitto.

Ciò che però è importante capire, è che coloro che permettono all'avversario di potersi rialzare, coloro che lo allenano, lo alimentano e lo rafforzano giorno per giorno, sono le persone. Non esisterebbe crisi senza la volontaria inefficienza e senza l'egoismo dell'uomo.

Un professore un giorno a lezione ci mostrò come le crisi economiche stiano diventando sempre più frequenti e ci disse che circa ogni due anni una di esse busa alle nostre porte.

Io credo che quello che una recessione non distrugge, nel momento in cui si verifica, viene indebolito talmente tanto da poter essere poi causa di una prossima recessione.

Inoltre, sembra che le persone, ai giorni d'oggi, vivano senza pensare a che cosa stia andando male, senza pensare a come potersi proteggere da un mondo esterno, che erroneamente si immagina perfetto e privo di minacce.

Questo comportamento può anche essere comprensibile. Sarebbe piuttosto inefficiente per un'azienda poter pensare solamente al momento in cui il contesto generale possa iniziare a recedere, perdendo la focalizzazione sul core business e sui risultati di periodo, soprattutto quando questi ultimi stanno registrando trend positivi. L'errore di pensare che tutto continuerà ad andare bene avendo troppa fiducia nei propri mezzi, in finanza comportamentale, è detto Overconfidence, ed è molto comune e utilizzabile come comparazione in moltissimi altri aspetti della vita quotidiana.

Questo stesso discorso vale per le persone. Finisce un periodo non troppo roseo, ne inizia uno positivo che sembra poter continuare per sempre. Perché doversi preoccupare per delle cose che potrebbero non accadere? Meglio far finta che non esistano e continuare ad andare avanti. Sarebbe giusto trovare un corretto trade off tra la preoccupazione/prevenzione di rischi futuri e un ottimismo/proseguimento della propria esistenza, aziendale o personale che sia.

La legge di Murphy, d'altronde, non fa che darci un consiglio: "sorridi, domani sarà peggio". Bisogna vivere il presente al meglio, ma con coscienza che domani tutto potrebbe peggiorare. Ci sono tre tipi di persone: chi prova a capire cosa può andare male in futuro per potersi tutelare, chi pensa solamente a sorridere sapendo che un giorno gli andrà male e chi non crede alla legge di Murphy e quindi è convinto che sorriderà per sempre.

Come si può notare, soltanto la prima categoria di persone probabilmente utilizzerà meno fazzoletti per asciugare le proprie lacrime.

Che cosa si può fare quindi? Sicuramente una risposta unica a questa domanda non esiste. Ognuno di noi ha i mezzi per capire cosa sta succedendo sotto i nostri occhi e cosa potrebbe portarci a dover affrontare situazioni difficili future.

Un buon punto di partenza sarebbe quello di capire prima il contesto storico che ha condotto il Paese verso una situazione di salute tutt'altro che ottimale, poi, analizzare il contesto generale attuale cercando di individuare i settori più fragili e vulnerabili, trarre le proprie conclusioni e sviluppare un piano di protezione. Quest'ultimo deve essere adattato a ogni individuo in base alle differenze che ognuno di esso presenta nello stile di vita che conduce, nella composizione familiare e nelle prospettive future.

Sembra tutto molto semplice a parole. In realtà però questo sentimento dovrebbe partire dall'interno di ogni cittadino, cercando di combattere gli spettri della poca forza di volontà, della mancanza di cultura finanziaria e soprattutto del timore.

Tutto questo può essere visto, facendo un'analogia al mondo economico finanziario, al sistema di valutazione aziendale. Si inizia con una valutazione attenta delle possibili società target, i nostri ipotetici eventi di crisi, e al posto di trovare la più promettente per investire risorse, si identifica il più pericoloso investendo risorse per proteggersi dal suo accadimento.

Questo elaborato di tesi ha l'obiettivo di scavare nelle profondità della storia dei problemi strutturali che affliggono l'Italia da molti anni, delle cause delle sue inefficienze, della situazione attuale del belpaese e di capire come poter difendersi e tutelare da una crisi di un sistema pensionistico destinato a indebolirsi sempre più.

PARTE 1 LA SITUAZIONE DELLO STATO ITALIANO

1.1 Definizione e composizione del debito pubblico

Debito pubblico, una parola che rimbomba tra le mura domestiche di milioni di italiani ormai da parecchi anni, una parola che spaventa, che viene confusa e a volte sottovalutata, ma che necessita di una definizione e soprattutto di una spiegazione.

Tutti ne parlano ma quanti, fuori dal contesto degli studi economici universitari, sanno esattamente cos'è e perché è così alto ai giorni d'oggi?

Partendo dalle basi possiamo semplicemente considerare il fatto che ogni stato, così come qualsiasi azienda o famiglia, possiede un bilancio che si compone di diverse voci riconducibili a 2 grandi categorie: le entrate e le uscite. Dalla semplice differenza tra entrate e uscite possiamo ottenere il cosiddetto saldo primario. Se quest'ultimo dovesse essere positivo si otterrà un avanzo primario, detto anche surplus di bilancio. Se il saldo dovesse invece essere negativo otterremmo un disavanzo primario, detto anche deficit di bilancio.

Considerando il saldo primario al netto della spesa per gli interessi, se quest'ultimo presenta un valore positivo, ci troveremo in una condizione di surplus, che andrebbe a ridurre il debito progressivo, mentre se dovessimo trovarci di fronte ad una voce negativa, il risultato sarebbe rappresentato da un deficit che andrebbe ad aggiungersi al debito pregresso, aumentando il suo valore.

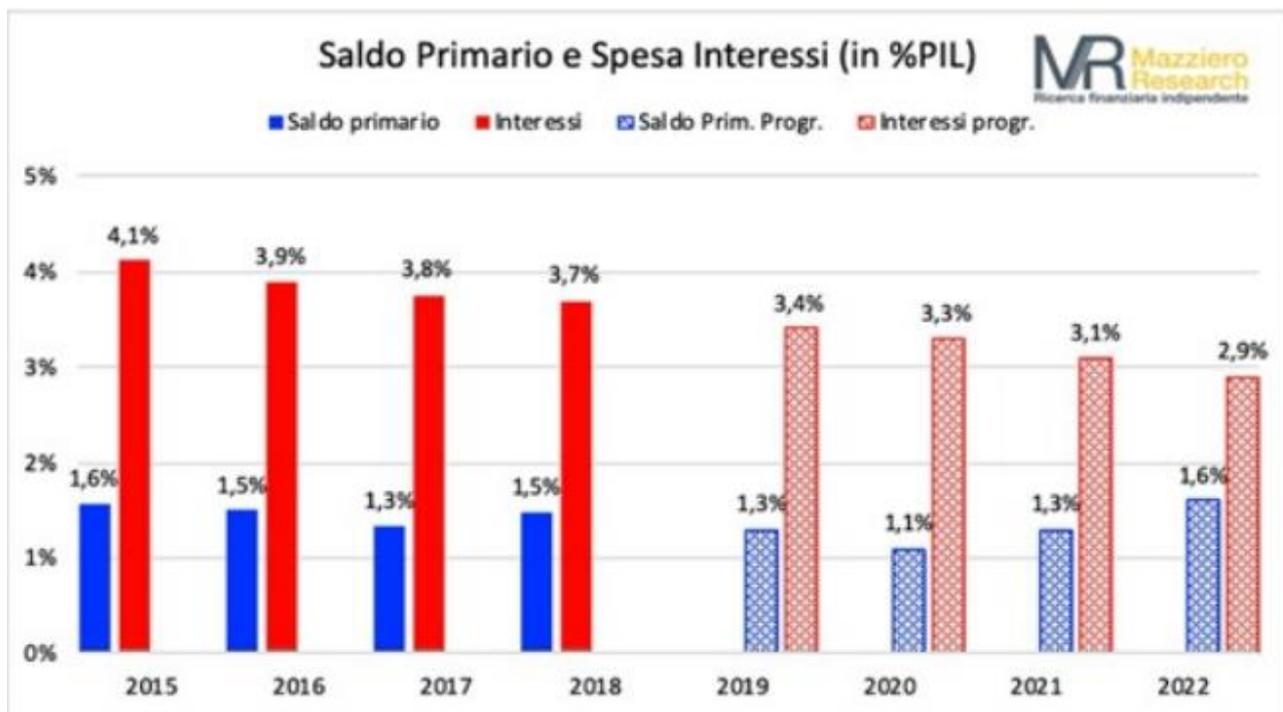


FIGURA 1- Italia: saldo primario e interessi dal 2015 al 2018, con stime fino al 2022. (Mazziero Research, osservatorio dati economia italiana a fine 2019)

Dal diagramma rappresentato di sopra, approssimando molto la nostra definizione, possiamo considerare il debito pubblico come la sommatoria di tutti i deficit registrati negli anni passati. Il metodo di calcolo a livello economico non ci interessa più di tanto, in quanto il valore assoluto, espresso in migliaia di miliardi, non dice molto sullo stato di salute di un certo Paese. La cosa migliore sarebbe rapportare questo valore assoluto a qualcos'altro. In economia la formula utilizzata vede al numeratore il debito pubblico mentre al denominatore il PIL annuale, questo perché quest'ultimo rappresenta la risorsa a cui attingere per poter ripagare il debito stesso.

Questo discorso vale anche per il deficit di bilancio, infatti l'Unione Europea, per fare in modo che ogni Paese segua una politica congrua allo sviluppo e alla crescita sostenibile nel medio lungo periodo, impone dei parametri in cui ogni stato deve rientrare annualmente.

Per esempio il rapporto Deficit/Pil non deve superare il 3% mentre il debito non dovrebbe superare il 60% del Pil.

Il primo motivo per cui è importante tener conto di questi fattori è perché ci possono mostrare lo stato di salute attuale del Paese. Un alto livello di debito pubblico può compromettere la crescita futura di un determinato Paese o compromettere una ripresa economica dopo una determinata crisi.

Il secondo motivo riguarda la credibilità di un Paese, soprattutto sotto l'aspetto dei mercati finanziari, perché uno Stato, chiedendo soldi in prestito a terzi, non possedendo una buona credibilità sarà costretto a pagare dei tassi di interesse superiori rispetto al normale.

Per terzo motivo, i fattori di debito e deficit possono indicare quanta crescita potenziale si è persa durante la strada, infatti, si è stimato che in 20 anni, sono stati spesi circa 1700 miliardi come costo del nostro debito pubblico, circa un anno di PIL andato in fumo in interessi pagati. Tutte risorse sottratte alla crescita potenziale del Paese e della sua economia.

Per poter rispondere a incrementi repentini del debito pubblico lo Stato si può avvalere di strumenti di politica fiscale, i quali andranno a colpire e modificare le componenti di bilancio, ovvero le entrate e le uscite. Questo come?

Andando a decidere quelli che sono i valori di spesa pubblica e gettito fiscale, meglio noto come tasse. Qui troviamo due tipologie di interventi ovvero le azioni di politica fiscale espansiva, con le quali lo stato, aumentando la spesa pubblica e riducendo la pressione fiscale, genera una situazione di disavanzo pubblico, e delle azioni di politica fiscale restrittiva, con le quali, diminuendo la spesa pubblica e aumentando la pressione fiscale, si prova a ridurre il disavanzo del bilancio pubblico.

Le entrate e le uscite

(Milioni di Euro)	2018			2019		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrate	Uscite	Saldo
Gennaio	36.342	20.354	15.988	37.429	20.819	16.610
Febbraio	31.688	32.037	-349	31.215	58.439	-27.224
Marzo	30.635	71.122	-40.487	31.443	57.474	-26.031
Aprile	36.892	37.424	-532	39.754	56.705	-16.951
Maggio	38.023	57.895	-19.872	37.342	26.908	10.434
Giugno	36.107	42.221	-6.114	37.341	29.540	7.801
Luglio	56.832	44.710	12.122	53.669	82.050	-28.381
Agosto	45.497	28.944	16.553	43.018	29.763	13.255
Settembre	29.585	63.405	-33.820	31.365	33.721	-2.356
Ottobre	36.006	42.070	-6.064	41.732	39.803	1.929
Novembre	43.404	53.802	-10.398	47.315	60.992	-13.677
Dicembre	104.647	77.242	27.405	92.729	95.400	-2.671
Totale	525.658	571.226	-45.568	524.352	591.614	-67.262

FIGURA 2- Entrate e uscite dello Stato italiano (Mazziero Research, osservatorio dati economia italiana a fine 2019)

Come ben si può notare, al termine di entrambi gli anni, le uscite dello Stato sono state superiori alle entrate, registrando una crescita negativa del saldo, dal 2018 al 2019, in quanto sono diminuite le entrate totali e allo stesso tempo aumentate le uscite totali.

Si è visto, quindi, che uno stato può fare deficit, ovvero costruire determinate cose senza avere un supporto finanziario per poterle costruire effettivamente. Questo avviene mediante la richiesta di denaro in prestito a terzi.

Per finanziare la spesa pubblica in eccesso si utilizzano principalmente 4 strumenti finanziari che prendono il nome di titoli di stato e sono: i BOT, i CTZ, i CCT e i BTP

- 1) *BOT*: i Buoni ordinari del Tesoro sono titoli del debito pubblico, emessi dallo Stato italiano, di breve termine, con scadenze a 3,6,12 mesi. Si tratta di prestiti elargiti allo Stato dagli investitori, per un breve periodo di tempo. Data la loro scadenza a breve termine essi comportano un rischio minore per i sottoscrittori, in quanto quest'ultimo è tanto più significativo quanto più la scadenza è maggiore. A minor rischio corrisponde un minor rendimento. Sono dei titoli zero coupon, per questo l'investitore privato vedrà i suoi guadagni solamente alla scadenza del titolo, attraverso la differenza tra il prezzo di emissione e quello di rimborso.
- 2) *CTZ*: i Certificati del Tesoro Zero Coupon sono titoli obbligazionari di durata pari a 24 mesi, che non presentano cedole e il cui rendimento viene definito sulla base del differenziale tra il valore di rimborso pari al 100% del valore nominale e prezzo di emissione.
- 3) *CCT*: i Certificati di Credito del Tesoro sono titoli di stato a tasso variabile a medio lungo termine con cedola indicizzata al rendimento dei BOT semestrali o annuali. La loro durata, all'emissione, ha tipicamente una scadenza a 7 anni. Rispetto ai due precedenti zero coupon, i CCT hanno delle cedole, quindi il soggetto privato che ha acquistato questi titoli, guadagnerà sia alla scadenza del titolo, tramite il meccanismo di differenziale tra prezzo di emissione e rimborso, sia in fasi di stacco cedola, intermedie alla vita, che consentono di versare interessi sul capitale versato. Questi interessi prendono il nome di tasso cedolare,
- 4) *BTP*: i Buoni del Tesoro Poliennali sono titoli di stato a medio-lungo termine con scadenze a 3,5,10,15 anni, che pagano cedole semestrali a tasso fisso costante. La remunerazione quindi avviene come nel caso dei CCT.

Dopo aver visto le differenti tipologie di titoli statali, differenziandoli per la loro durata e per i metodi con cui il soggetto privato, che ha concesso il prestito allo stato, guadagna da quest'operazione, è interessante capire e conoscere la composizione del debito pubblico italiano.

Esso può essere acquistato sia dai cittadini che da banche, aziende private e soggetti nazionali e internazionali.

Se la maggior parte degli investitori che detiene il debito pubblico, dovesse risiedere all'estero questo potrebbe portare a due problematiche:

- 1) Il rischio di una crisi all'interno del mercato di titoli di stato è molto più facile, in quanto in accenni di periodi di crisi, i primi ad andarsene sarebbero gli investitori stranieri
- 2) In questa situazione di crisi un governo sarebbe più propenso a non ripagare il proprio debito pubblico e questo perché gli investitori internazionali non votano all'interno del Paese.

La situazione migliore sarebbe quella in cui la maggior parte del debito pubblico sia detenuto all'interno della nazione. Questo è il quadro di riferimento italiano, in cui 2/3 di debito sono detenuti da mani nazionali.

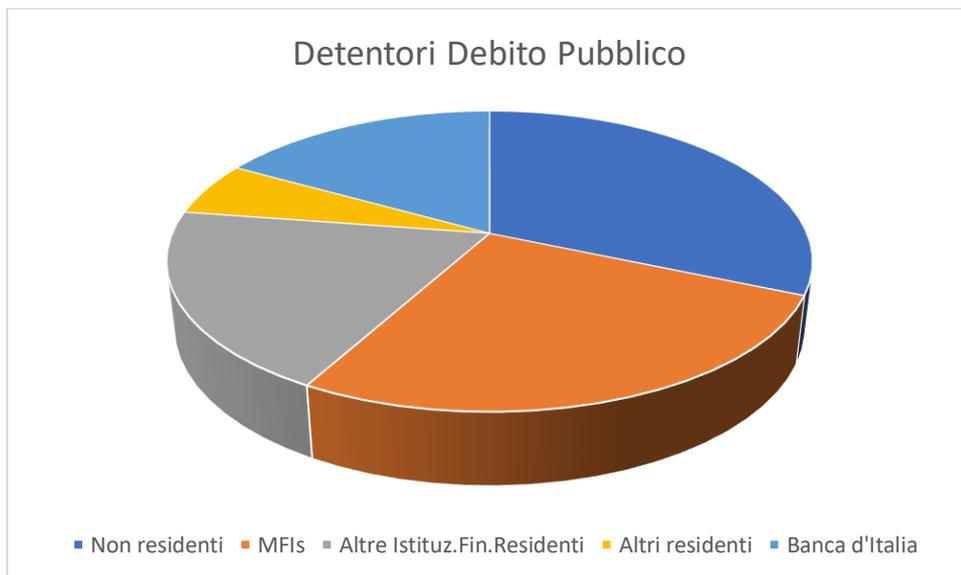


FIGURA 3- Principali detentori del debito pubblico italiano (Starting Finance)

Secondo i dati di Banca D'Italia, circa 1/3 del debito pubblico è detenuto da non residenti. Questa parte rappresenta il 31,5%, circa 759,6 miliardi di euro. Il resto è invece diviso tra Banca d'Italia, 16,75%- 403 miliardi, Istituzioni Finanziarie Monetarie residenti (MFI), 26,5% - 640 miliardi, altre istituzioni finanziarie residenti, 19,4%-468 miliardi, e infine per il 5,8% da altri residenti.

1.2 La storia italiana del debito pubblico



FIGURA 4- Andamento storico del rapporto debito pubblico/Pil italiano (Treumber-
<https://www.truenumbers.it/debito-pubblico-italiano-andamento/>)

Come detto nel sotto capitolo precedente, il rapporto Debito/PIL è un indice dell'andamento della solidità finanziaria ed economica di un Paese, in quanto il PIL è un parametro che indica quanto uno stato sia in grado di risanare il proprio debito.

Ci sono casi di stati con debito pubblico molto elevato, sostenuto però da un PIL altrettanto elevato, che riesce a mantenere appunto il rapporto tra i due molto stabile e non preoccupante. Con riferimento alla storia del nostro debito potremmo pensare di partire dal 1861, anno dell'Unità d'Italia. Il rapporto debito/PIL si attestava ad un ottimo livello attorno al 40%.

A fine 800, più precisamente nel 1867, il debito pubblico raggiunse l'incredibile livello del 120% del PIL. Questa cifra trova una sua giustificazione in alcune ragioni quali: le spese di riunificazione del Regno d'Italia, la costituzione di un nascente Welfare State e per la costruzione di infrastrutture pubbliche.

Il dato subì un calo drastico fino al 1914, vigilia della prima guerra mondiale, arrivando a toccare il 77%.

Con gli inizi del primo conflitto mondiale, il governo italiano, per sostenere le spese della macchina bellica dovette far fronte a un innalzamento del debito pubblico fino al 160% del PIL. Prima del secondo conflitto mondiale lo stato italiano riuscì ad abbattere drasticamente il dato portandolo ai livelli del 76%, tutto questo grazie all'abolizione quasi totale del debito pubblico estero. Nel 1925, infatti, 4/5 del debito pubblico nei confronti degli USA vennero aboliti.

Per gli stessi motivi della prima guerra mondiale, il debito si alzò nel secondo conflitto fino al 100% del PIL.

Tra il 1943 e il 1947 con l'aumento dell'inflazione ci fu un conseguente calo del rapporto debito pubblico su PIL fino al 20%. Nel ventennio tra gli anni 50 e 70, con una fortissima crescita economica e quindi un aumento del PIL, l'Italia arrivò a diventare uno dei più grandi Paesi industrializzati al mondo. Tutto questo permise di mantenere costante il rapporto al di sotto del 35%, aumentando al 40% solo agli inizi del 1970 e al 60% negli anni 80. In questo decennio si passò da avere disavanzi pubblici del 2-4% a disavanzi anche del 12% durante tutto l'arco degli anni 70. Il motivo per il quale con disavanzi così alti il deficit sia aumentato di solo 20 punti percentuali è per il semplice fatto che la Banca d'Italia stampava moneta per garantire il nostro debito pubblico.

Questa politica monetaria inflattiva creò una fortissima inflazione che permise appunto di tenere sotto controllo il valore del debito pubblico/PIL e anche i tassi di interesse a livello reale. Se l'inflazione è un beneficio per i conti pubblici non lo è affatto per i risparmi dei cittadini, soprattutto quella che caratterizzava gli anni 70, ovvero un'inflazione a doppia cifra (20% nel 1976).

Questo conflitto tra l'economia reale e l'inflazione fece terminare questa politica monetaria espansiva e nel 1981, con il divorzio tra il Governo e la Banca Centrale, la quale non era più obbligata a comprare titoli di Stato stampando moneta, scomparì il problema dell'inflazione ma ne comparì un altro, ovvero quello degli interessi sui titoli di Stato.

Dagli anni 80 l'Italia si trovò ad affrontare due problemi: il primo riguardava il deficit cronico che anno dopo anno non si riusciva a tagliare e il secondo era la spesa per interessi che cresceva gradualmente. Tutto ciò portò ad aumento del debito fino al 100% del PIL.

Nel 1994 si raggiunse un picco fino al 121%. Questo dovuto alla speculazione sul debito del 1992.

Fino agli anni 2000 si cercò di migliorare i conti pubblici, si registrarono surplus in media del 5% e si riuscirono ad abbassare i tassi d'interesse e tutto questo grazie a un percorso di ingresso nell'Unione Monetaria Europea.

Dal 2000 al 2007 si riuscì a far calare ulteriormente il debito fino al 100% del PIL. Risultato che sarebbe stato ancora più incoraggiante se le politiche restrittive fossero continuate. Con un ottimismo dei governi e quindi una decrescita del debito minore rispetto alla decrescita potenziale, si arrivò con la crisi del 2008 e quella del 2011 dei debiti sovrani ad un debito del 120% del PIL.

Inoltre per gli anni successivi l'Italia perse anche circa il 10% del PIL , fattore che ha contribuito alla crescita del rapporto fino al 131% del 2018.

Purtroppo, come ben sappiamo, stiamo vivendo dal 2019 una situazione anomala. Un cigno nero è piombato sulle economie e sulle vite di miliardi di persone ed il suo nome è Covid-19. Questa emergenza ha impattato in modo straordinario sul debito pubblico italiano, facendo perdere le speranze sulle stime di sostenibilità dello stesso nel medio lungo termine. Secondo le stime del FMI, l'Italia subirà uno dei peggiori crolli a livello mondiale. I dati italiani sul debito pubblico, nel 2020, hanno registrato un incremento di 181 miliardi, circa l'11% del PIL. Il rapporto debito/PIL in un solo anno è riuscito a crescere di 23 punti percentuali, passando dal 134,6% al 157,5%. Dato incrementato di molto anche per la riduzione fortissima avvenuta nel Pil e che si è attestata intorno ai 1445 miliardi di euro, circa 8,1 punti percentuali. Considerando insieme il calo del PIL e l'incremento del debito si raggiunge la spaventosa cifra di 326 miliardi di euro.

I dati per il futuro sono molto incerti. I vaccini si stanno riversando tra le strade di tutti i Paesi del mondo, ma non sappiamo ancora se la morsa del virus riuscirà a restare fra noi ancora per molto tempo. Quello che sicuramente sappiamo è che i conti pubblici italiani stanno vivendo un periodo drammatico e che in futuro sicuramente dovremo attrezzarci per ridurre il nostro debito pubblico e, come ben sappiamo dal passato, gli interventi risulteranno dolorosi, mirati e mal visti dalla totalità dei cittadini.

1.1.3) IL WELFARE

Welfare è una parola inglese che si sente sempre più soventemente nel mondo e anche in Italia, con sfumature di significato diverse e che rendono difficile una definizione sola ed univoca.

La definizione di ciò che si intende per "Welfare State" è piuttosto articolata e, con il passare degli anni, ha assunto svariati tratti distintivi.

Il termine letteralmente significa "benessere", "salute", ed è un termine nato in Gran Bretagna per rappresentare l'importante lavoro dei laburisti nel ricostruire la Gran Bretagna al termine della seconda guerra mondiale, il tutto con una particolare attenzione verso la popolazione più bisognosa e in difficoltà.

Da questa piccola parentesi storica, il termine si è utilizzato per identificare il così detto "Stato Sociale" o "Assistenziale", ovvero quell'insieme di azioni che il Paese effettua con l'obiettivo

di allocare le risorse alla popolazione, attraverso una livellazione di campo, almeno a livello di reddito e sanità, tra le svariate fasce presenti all'interno della società.

In linea generale può essere inteso come “il complesso di politiche sociali, in prima istanza prevalentemente pubbliche, messe in atto per garantire a tutti i cittadini assistenza e benessere”. La definizione risulta quindi un concetto piuttosto flessibile, proprio perché le diverse forme di intervento cambiano e si modificano nel tempo.

In Italia, come nella maggior parte dei Paesi Occidentali, pilastro fondamentale del Welfare è il sistema pensionistico, il quale permette la distinzione netta e marcata tra la vita lavorativa e la vecchiaia.

Il concetto attuale delle pensioni è molto diverso rispetto alle origini. La prima proposta di un sistema del genere venne fatta da Bismark alla fine dell'800 nella Prussia. Tutto consisteva in un sostegno finanziario alle persone più anziane una volta superati i 70 anni. Il punto è, che a quei tempi il ricevere la pensione non consisteva nel godersi una comoda vecchiaia, ma più che tutto un segno di fortuna in quanto la vita media degli individui si attestava intorno ai 70 anni. Negli Stati Uniti, nel 1935, entrò in vigore la Social Security Act, ovvero la base del sistema pensionistico attuale. Quest'ultima permetteva al lavoratore di entrare in età pensionabile al superamento dei 65 anni, il tutto in un periodo in cui l'aspettativa di vita media si attestava ai 58 anni.

Questo fa pensare che, all'origini, il sistema delle pensioni fu concepito come una sorta di cuscinetto di sicurezza riservato solamente a quei soggetti che avevano superato le aspettative di vita media.

L'evoluzione ai giorni d'oggi ha portato a considerare l'età pensionabile, per la maggior parte dei lavoratori, come un traguardo oltre al quale inizia un periodo in cui si potrà disporre di salute in più per godersi la vita e soprattutto di risorse economiche sufficienti a vivere senza dover più lavorare, periodo che a volte si protrae anche per 30 anni.

Si dovesse, ai giorni d'oggi, conferire una pensione solamente al momento del superamento della aspettativa di vita media, si dovrebbero pagare le pensioni agli individui che hanno già compiuto 80/85 anni.

Bisogna considerare che il peso maggiore delle risorse economiche fornite dallo Stato è costituito dalle pensioni.

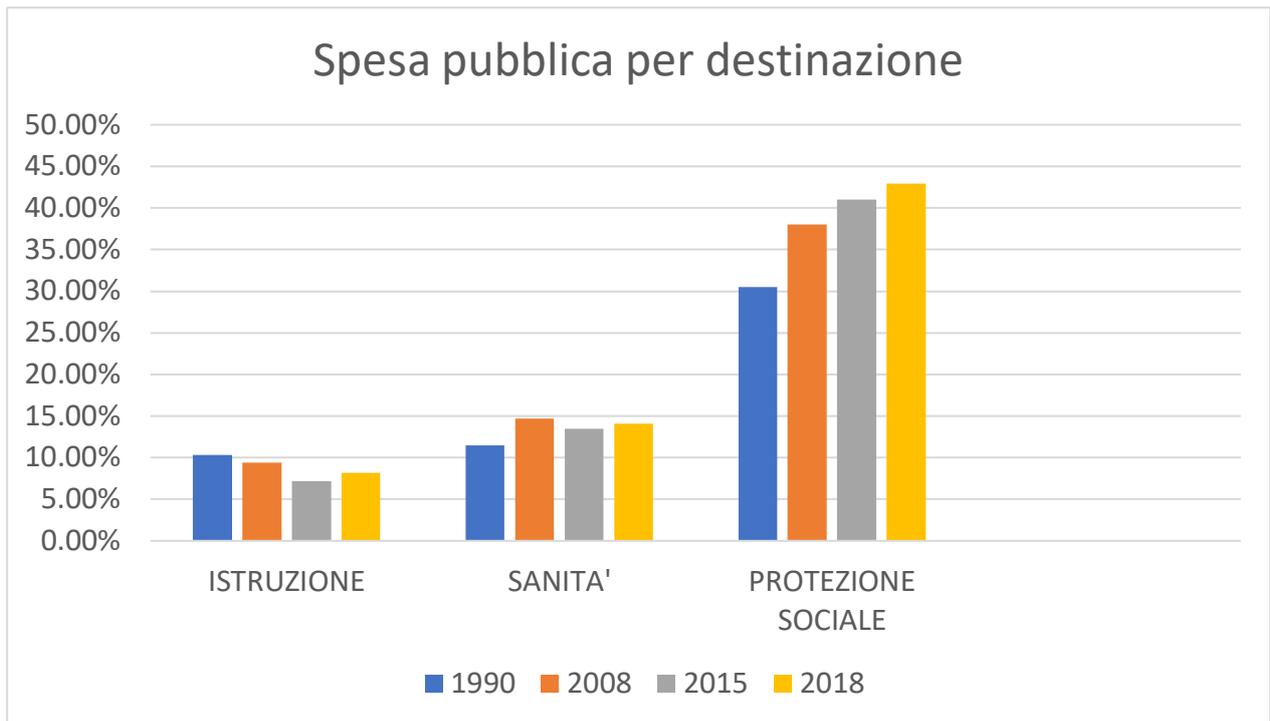


GRAFICO 1- Spesa pubblica per destinazione in relazione al totale della spesa. (ISTAT)

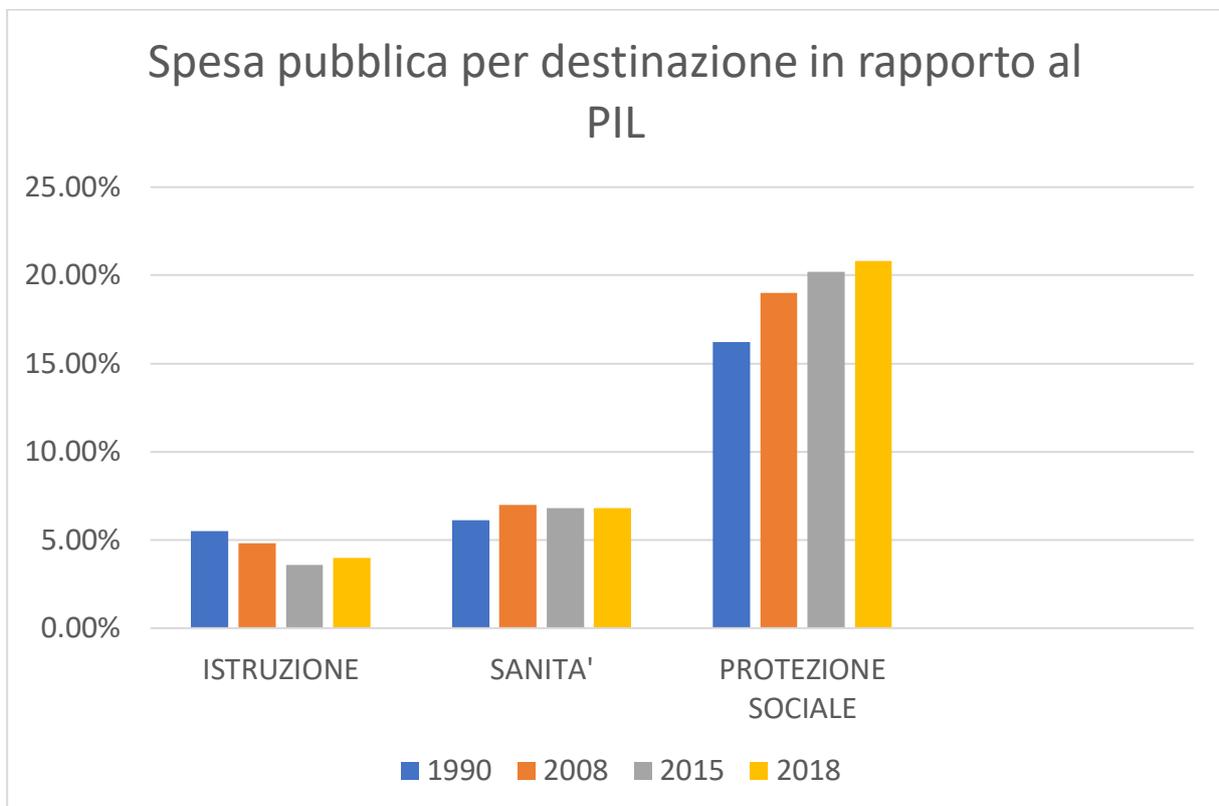


GRAFICO 2- Spesa pubblica per destinazione in rapporto al PIL (ISTAT)

L'ammontare dei pagamenti rappresentanti la "protezione sociale", comprendente le pensioni statali e ogni tipo di assistenza data a forma di reddito, costituisce oltre il 40% delle uscite delle casse dello Stato e questo dato è molto preoccupante. Dato che ha registrato un trend crescente dal 1990, anno in cui rappresentava circa il 15 % in meno della spesa pubblica totale, ed il 5% in meno in rapporto al PIL.

Si è registrato, in contrapposizione alla crescita dei pagamenti per la protezione sociale, una riduzione della spesa pubblica per sanità ed istruzione. Quest'ultima, dovrebbe rappresentare un investimento nella capacità della forza di lavoro in futuro. Per quanto riguarda la spesa in protezione sociale, una crescita come quella registrata, rappresenta un costo per sostenere il tenore di vita degli individui che non lavorano più. Segnale di un Paese che tiene molto di più agli anziani rispetto ai giovani .

L'aumento del costo della sanità è indice del peggioramento del profilo demografico, considerando l'aumento delle cure di cui solitamente le persone hanno bisogno in tarda età.

E' importante analizzare nel dettaglio i numeri del grande fardello delle pensioni.

I conti dello Stato mostrano come a fronte di pagamenti correnti nel 2020 pari a 326,9 miliardi, i contributi sociali sono stati di appena 2113,7 miliardi. Il disavanzo presente è stato colmato da trasferimenti da amministrazioni pubbliche ovvero da soldi dirottati dallo Stato per far sì che l'INPS rispettasse i propri impegni. Infatti quest'ultima riesce a fornirsi di appena il 65% della materia prima che le serve per fabbricare il suo prodotto, ovvero le prestazioni pensionistiche. Inoltre, nel belpaese, le pensioni pagate sono più di 15 milioni, mentre la popolazione occupata è di circa 25 milioni di persone. E' interessante capire come il tasso di inattività, che rappresenta gli individui che non rientrano tra gli occupati, arrivi quasi al 60% della popolazione. Questo significa che il 40% della popolazione lavora per fornire risorse a tutti gli altri, mentre 30% della popolazione pretende un pagamento in denaro.

	€ milioni	% del PIL
PIL	1.787.664	100%
Contributi sociali	236.211	13%
Pagamenti correnti	300.907	17%
Disavanzo	64.696	4%

Tabella 1 – Costi e numeri sistema pensionistico 2019 (INPS)

Gli studi OCSE hanno dimostrato in maniera semplice che un sistema pensionistico che permetta il pensionamento a 60 anni, per essere sostenibile, non dovrebbe garantire una retribuzione superiore al 50% del reddito del lavoratore.

Il sistema retributivo, che copre la maggioranza dei pensionati attuali, è stato concepito in maniera errata e con una generosità inter-generazionale spropositata e che porterà i giovani a pagarne le conseguenze per molto tempo.

Le pensioni che l'INPS dovrebbe liquidare, sono prestazioni unfunded, ovvero che non vi è la presenza di un patrimonio separato che va a finanziare gli obblighi futuri dell'Istituto di Previdenza a favore della popolazione.

Per le società private che hanno promesso ai loro dipendenti delle prestazioni pensionistiche, invece, esistono delle regole determinate e puntuali, che prevedono l'obbligo di segregazione, prevedendo la sorveglianza, da parte di un ente esterno alla società, di un patrimonio abbastanza grande da poter far fronte agli obblighi futuri presi.

La prima società a proporre delle forme pensionistiche ai propri lavoratori, fu American Express, che iniziò ad offrire questo beneficio a partire dal 1975.

Con il passare degli anni, si notò che quest'offerta di prestazioni pensionistiche, contribuiva a cambiare radicalmente i bilanci societari della maggior parte delle aziende. La problematica cardine nel promettere tali prestazioni a vita è rappresentata dalla complicatissima quantificazione e comprensione di questa passività. Con l'evoluzione delle regole contabili, le società che adottano questo tipo di sistema devono rendere trasparenti qualsiasi tipo di informazione in merito all'andamento sia agli impegni, sia al patrimonio messo a garanzia, il tutto stilato e revisionato da esperti specializzati.

Dovesse sorgere la presenza di un disavanzo, tra le stime degli eventuali pagamenti che dovrebbero essere effettuati in futuro ed il patrimonio riservato a garanzia, quest'ultimo deve trovare il risanamento entro un certo periodo di tempo e rimanere come passività all'interno del bilancio societario.

Questi obblighi non esistono per la maggioranza dei sistemi statali. Il motivo risiede nel fatto per cui, dovessero essere resi pubblici i valori attuali degli impegni assunti dai vari Paesi, si realizzerebbe un aumento spropositato del debito pubblico, e tale incremento sarebbe pericoloso per la sostenibilità del merito creditizio delle nazioni in questione.

La maggior parte delle società che includevano una forma previdenziale garantita a vita ha dovuto rivedere i piani per poi arrivarci a chiuderli. Nonostante però American Express non conceda più questo tipo di rapporti ai suoi dipendenti dal 2007, essa dovrà comunque tenere a bilancio gli impegni assunti in passato, i quali verranno smaltiti nell'arco di qualche decennio. Come nel caso delle società private, i sistemi pensionistici statali si evolveranno sempre di più verso un sistema contributivo totale che consente il cumulo dei versamenti durante la vita lavorativa.

La differenza sostanziale tra i sistemi privati e quelli pubblici riguarda l'accumulo presso l'INPS che è virtuale, in quanto non corrisponde a una cifra effettivamente a disposizione del lavoratore, ma è solo una passività generica nei confronti dello Stato. Nel momento in cui il lavoratore avrà maturato i requisiti per accedere alla pensione, questi contributi si trasformeranno in rendita, con un tasso di conversione che verrà definito nello stesso momento. Il tasso subirebbe dei peggioramenti nel momento in cui le casse dello Stato non dovessero reggere il peso delle prestazioni. Detto ciò, non è difficile immaginare che nei prossimi decenni si assisterà a un calo continuamente crescente delle prestazioni per i nuovi e futuri pensionati. Ricollegandoci all'introduzione di questo elaborato è interessante notare come davvero pochissime persone, vedi per cultura finanziaria, vedi per pigrizia o timore dell'ignoto, si siano rese conto dell'incredibile futuro periodo di incertezza che li aspetta negli anni di pensionamento. Ad oggi ciascun lavoratore dovrebbe aver programmato altre fonti di reddito per mantenersi nella vecchiaia.

E' interessante notare come qualsiasi dato sul debito pubblico italiano ignori nella sua totalità il debito implicito del sistema pensionistico.

“Il debito pensionistico è un indicatore il cui ammontare non è rilevante nell'attuale sistema di regole di finanza pubblica”. Queste furono le parole di Tito Boeri, presidente dell'INPS, ad un comunicato stampa del Corriere della Sera. Una spiegazione di questa affermazione è data dal fatto che a fini di stima, il debito pensionistico è definito come l'insieme dei pagamenti al netto dei contributi versati dalle generazioni attuali e future e si distingue dal debito pubblico perché non implica ancora degli impegni di natura finanziaria. È definito implicito perché un governo può intervenire sui regimi pensionistici prima di tradurre le politiche in obblighi finanziari. Inoltre trattandosi di flussi finanziari di lungo periodo, le stime sono soggette a frequenti revisioni legate all'andamento demografico, alla crescita e altre variabili.

Per combattere la situazione attuale del nostro Paese la cosa migliore sarebbe quella di ripensare totalmente il sistema pensionistico, andando a includere sotto la sua finestra di azione anche le prestazioni ai pensionati attuali. Rimarrà sempre più semplice, però, percorrere la strada che, per effetto del “diritto acquisito”, porterà al continuo deterioramento delle pensioni future, sia in termini quantitativi in merito alle prestazioni future che dovranno essere erogate, sia in termini di età alla quale si matura il tanto atteso diritto. E' un sistema caratterizzato dall'ingiustizia perché è evidente che nessun partito politico, per evitare la morte, potrà mai attuare una riforma completa delle pensioni. La verità è soltanto una: quando si parla di sostenibilità del sistema, dovrebbe essere necessaria una veduta più ampia, che provi ad abbattere il muro della convenienza personale.

1.1.4 Il problema demografico

Si potrebbe considerare l'andamento demografico come uno dei fattori strutturali più importanti presenti in ogni Paese, critico come ostacolo alla crescita economica. Una caratteristica unica che gli appartiene, a differenza di tante variabili chiave per lo sviluppo economico, è che la sua direzione è praticamente certa e prevedibile e allo stesso tempo molto difficile da correggere. La cosa più importante da capire è che se la popolazione in età lavorativa di un Paese tende a diminuire rispetto alla parte di popolazione troppo giovane o troppo vecchia per lavorare, la cosiddetta “independente”, si crea una situazione in cui lavoratori attivi saranno costretti a dedicare più risorse al mantenimento dei “dipendenti”. Infatti, un Paese che presenta una popolazione lavorativa in aumento dovrebbe tendere verso la crescita e viceversa dovrebbe tendere verso la decrescita se la stessa popolazione attiva dovesse diminuire rispetto a quella dipendente.

All'interno di quest'ultima vi è un'importantissima distinzione da fare, ovvero quella tra anziani e giovani, in quanto si dovesse riscontrare un aumento della popolazione più giovane, lo si potrebbe catalogare come un investimento per il futuro che darà i suoi frutti nel momento in cui i giovani inizieranno a entrare nel mondo lavorativo. Questo fenomeno è chiamato “dividendo demografico”.

La crescita della fascia di popolazione più anziana si rivelerà solamente un carico sulle spalle delle generazioni future. Come riportano i seguenti grafici, la situazione italiana è a dir poco preoccupante e allarmante, in quanto ci si trova in una situazione in cui la popolazione anziana cresce a dismisura a discapito di tutte le altre fasce d'età. Nei dati riportati sono presenti tre aree geografiche:

- L'Europa nel suo insieme
- L'Italia
- La Turchia

Quest'ultima nazione è stata inclusa perché non appartenente ancora del tutto al mondo sviluppato e spiccherà l'evidentissima differenza rispetto agli altri due elementi considerati.

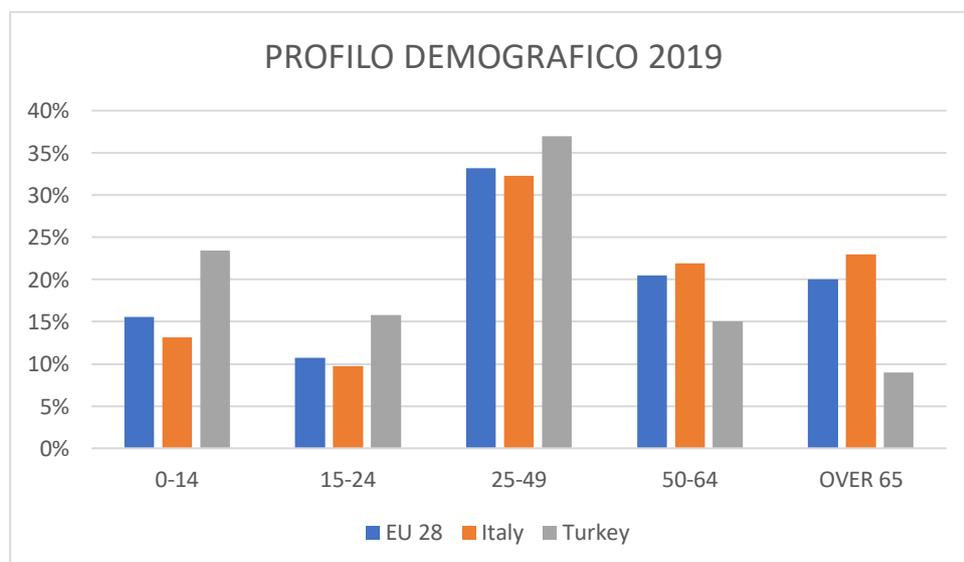


GRAFICO 3- Il profilo demografico nel 2020 (Fonte dati: Eurostat)

Osservando questa tabella, risulta evidente come i dati italiani siano i peggiori rispetto a quelli della media continentale ma soprattutto rispetto a quelli della Turchia. Le fasce d'età della popolazione dipendente sono quelle che presentano i valori più critici. Per quanto riguarda le persone ancora troppo giovani per lavorare ma che rappresentano, come spiegato in precedenza, un investimento futuro, quelle italiane sono quantitativamente inferiori rispetto agli altri due campioni. I ragazzi dagli 0 ai 14 anni rappresentano il 13% della popolazione totale italiana, rispetto al 16% Europeo e del 23% della Turchia.

Per quanto riguarda la fascia d'età compresa tra i 15 e i 24 anni la percentuale italiana si avvicina a quella europea pur stando sempre al di sotto di circa un punto percentuale, rispettivamente i giovani compresi in questa fascia rappresentano il 10% per l'Italia e l'11% per l'Europa. Anche qui il dato vincente è quello turco che vede un 16% della popolazione pronto a entrare a breve nel circolo lavorativo nazionale.

La popolazione lavorativa di età compresa tra i 25 e i 49 anni vede il ripetersi di un film già visto in precedenza. Anche qua i dati italiani rilevano una presenza minore di lavoratori attivi rispetto agli altri due elementi presi in considerazione, seppure di poco anche qua rispetto alla media continentale. I valori attestati sono del 32% per l'Italia, 33% per l'Europa e ben 37% della Turchia.

Il ciclo si inverte a partire dalle fasce d'età più vecchie. L'inversione però non è positiva in quanto l'Italia riesce a superare Europa e Turchia quantitativamente e quindi ad affermare la supremazia in presenza di popolazione più anziana, quindi che si appresta all'arrivo dell'età pensionabile oppure che già si trova in pensione. Per quanto riguarda la fascia lavorativa tra i 50 e i 64 anni, il numero di persone rapportato a quello totale rappresenta il 22% per l'Italia, 20% per l'Europa e il 15% per la Turchia.

Mentre per la fascia over 65, ovvero la fascia di lavoratori dipendenti senza più possibilità di reintegro nell'età lavorativa, le percentuali si attestano intorno al 23% per l'Italia, 20% per l'Europa e 9% per la Turchia.

Da questi dati si può denotare come la Turchia dal punto di vista demografico presenti dati molto incoraggianti che possono fornire un valore aggiunto per la crescita economica futura. Essi si possono riassumere in:

- Alta percentuale di giovani rispetto alla popolazione totale pronti a entrare nell'economia reale, quindi forte potenziale futuro

- Bassa percentuale di lavoratori in pensione, quindi meno prestazioni da soddisfare
- Alta percentuale di lavoratori attuali ancora in età piuttosto giovane

Ovviamente le considerazioni fatte dovranno essere verificabili ancora nel futuro per notare se l'andamento peggiorerà anche per il Paese turco.

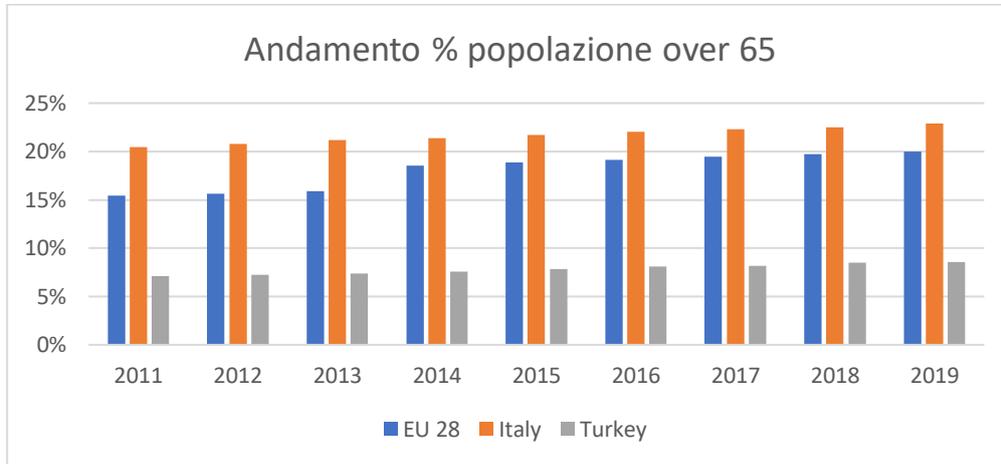


GRAFICO 4- Andamento % popolazione over 65 (fonte: Eurostat)

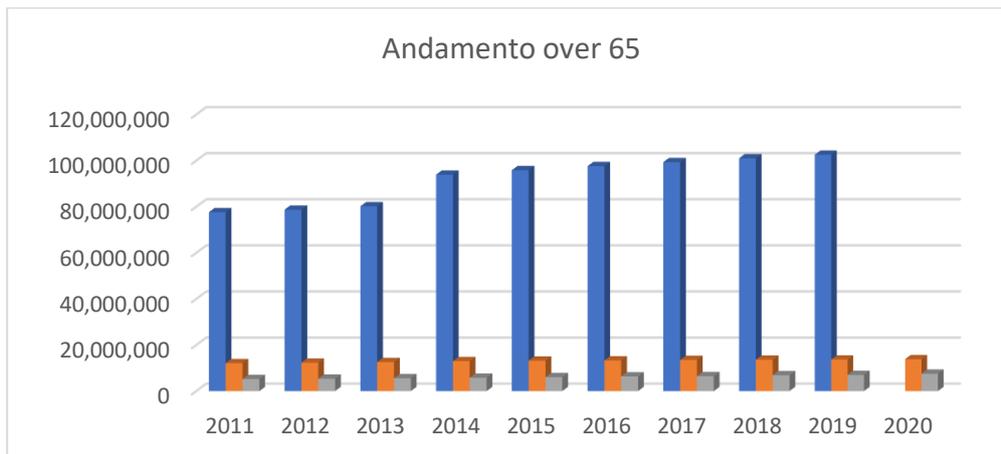


GRAFICO 5- valore assoluto dell'andamento popolazione over 65 (fonte: Eurostat)

Risulta molto interessante poter dare uno sguardo più a lungo termine all'Italia nella tabella che segue notando come si sono evoluti gli indici demografici più importanti.

Ann o	Vecchiaia	Dipendenz a strutt.	Ricambio attivi	Struttura attivi	Carico figli x donna	Natalit à	Mortalità
2002	131,4	49,1	117,1	93,5	19,1	9,4	9,8
2003	133,8	49,8	118,7	95,6	19,3	9,4	10,2
2004	135,9	50,1	116,7	97,1	19,5	9,7	9,4
2005	137,8	50,6	113,5	99,1	19,7	9,5	9,7
2006	139,9	51,1	108,6	101,6	19,7	9,5	9,5
2007	141,7	51,6	111,9	104,7	20	9,5	9,6
2008	142,8	51,7	114,8	107,1	20,1	9,6	9,8

2009	143,4	51,9	119,8	109,8	20,2	9,5	9,8
2010	144	52,2	124,3	113,1	20,3	9,3	9,7
2011	144,5	52,3	130,3	116,5	20,4	9,1	9,9
2012	148,6	53,5	129,8	120,3	20,4	9	10,3
2013	151,4	54,2	129,1	123,2	20,4	8,5	10
2014	154,1	54,6	126,8	126	20,1	8,3	9,8
2015	157,7	55,1	126,8	129,3	19,8	8	10,7
2016	161,4	55,5	126,5	132,3	19,6	7,8	10,1
2017	165,3	55,8	128,2	135,1	19,3	7,6	10,7
2018	168,9	56	130,4	137,2	19,1	7,3	10,5
2019	174	56,4	132,9	139,3	18,8	7	10,6
2020	179,3	56,7	135,6	140,7	18,5	-	-

TABELLA 2- Evoluzione indici demografici (Fonte: ISTAT)

Questa tabella raccoglie gli indici di circa gli ultimi 20 anni. Non sono presenti dati più vecchi ma è facile intuire che in passato i dati fossero ancora molto più bassi rispetto ai primi anni 2000.

Dal 2002 al 2020 c'è stato un forte aumento dell'indice di vecchiaia, ovvero quell'indice che rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. Esso equivale al rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero di giovani fino ai 14 anni. Prendendo ad esempio il 2020 si può notare che l'indice segnala la presenza di 179,3 anziani ogni 100 giovani. Se pensiamo al dato riferito agli anni anni'50 la situazione è ancora più preoccupante in quanto lo stesso valeva 33,5.

Per quanto riguarda l'indice di dipendenza strutturale possiamo notare come dal 49,1 sia arrivato al 56,7. Questo indice rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva, ovvero le fasce d'età 0-14 e over 65, su quella attiva, ovvero 15-64 anni. Nel 2020, per esempio, si può notare che vi sono 56,7 individui a carico ogni 100 individui che lavorano.

Anche l'indice di ricambio della popolazione attiva ha avuto una crescita costante dal 2002 al 2020 passando da 117,1 a 135,6. Esso rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per entrare in età pensionabile, ovvero la fascia compresa tra i 60 e 64 anni, e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro, ovvero quella tra i 15 e i 19 anni. La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Prendendo in considerazione i dati italiani possiamo notare come non lo sia mai stato negli ultimi 20 anni, anzi presenti un dato davvero molto alto.

L'indice di struttura della popolazione attiva rappresenta invece il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa ed è calcolato come il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana, ovvero tra i 40 e i 64 anni, e quella più giovane, ovvero 15,39 anni. L'andamento è stato continuamente crescente e questo sta

significare che la componente di lavoratori più anziani è cresciuta sempre di più rispetto a quella più giovane.

Unico dato in decrescita è quello riferito all'indice di natalità. Esso rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti. E' curioso notare come il benessere dell'epoca moderna, che è riuscito a ridurre o eradicare in alcuni casi molte malattie causa di morte in giovane età, abbia creato una situazione in cui si fanno molti figli in meno.

L'indice di mortalità, che rappresenta invece il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti, è cresciuto fino a 10,6.

Possiamo affermare che nessun indice presenta dati incoraggianti, anzi mette in mostra una situazione demografica preoccupante, riferita a un paese sempre più legato al concetto di dipendenza nella sua totalità: tantissime famiglie giovani sopravvivono perché sono supportate economicamente dalle generazioni più vecchie, le quali, a loro volta, vivono di pensioni. Le pensioni devono essere pagate, secondo il principio della solidarietà intergenerazionale, per forza da chi lavora e questo concorre in modo importante alla pressione fiscale, ovvero una delle più grandi sfide in ambito di competitività territoriale.

La risoluzione del problema demografico in Italia sembra un obiettivo praticamente irraggiungibile, un sogno ad occhi aperti incapace di concretizzarsi in realtà. L'aumento della popolazione giovanile potrebbe essere un buon inizio e un buon motore di spinta per un investimento a livello societario che darebbe i suoi frutti nel lungo termine. Il contesto italiano però è complicato anche sotto questo punto di vista, perché è difficile aspettarsi una ripresa importante della natalità, soprattutto in queste condizioni. Il paradosso è che vi è una strana incoerenza generale tra quello che conviene all'economia dell'intera nazione, che sembra non convenire allo stesso modo a livello familiare. Questo di nuovo a causa della dipendenza, più precisamente al periodo di dipendenza dei giovani rispetto a tanti anni fa, nonché all'aumento dei costi di mantenimento di un figlio nel nuovo millennio. Io credo che il livello di dipendenza, con l'aumentare del benessere sia aumentato per il fatto che i giovani abbiano scoperto come vivere a pieno il mondo, con infinite possibilità di viaggiare, scoprire, interagire ed il tutto integrato da un'innovazione sempre più forte e presente che rende più difficile lo staccamento dalla famiglia che vorrebbe significare lo smettere di adagiarsi sugli allori e quindi rinunciare a un benessere diventato sempre più forte tra le nuove generazioni.

Secondo l'ISTAT, l'Italia vedrà diminuire la sua popolazione fino ai 53 milioni di abitanti entro il 2065. Un'altra soluzione per arginare in parte il problema demografico sarebbe quella di incrementare l'immigrazione, anche se, soprattutto nel nostro Paese, è considerato un tema troppo caldo, considerando le attuali ondate di immigrati e rifugiati in arrivo e anche la

crescente natura conservatrice dell'Italia, quest'ultima creatasi dal processo di invecchiamento a livello demografico. L'immigrazione è considerata una vera e propria patata bollente a livello politico, con il rischio che una delle potenziali fonti per il ringiovanimento della popolazione diventi un capro espiatorio per problemi che sono già preesistenti a livello strutturale.

Sarebbe importante ora che tutti noi capissimo le forti conseguenze che il problema demografico riversa sulla crescita economica. E' molto complicato riuscire a interrompere un trend decrescente del numero della popolazione, ancor di più con la gravante inerente alle decisioni prese in passato in merito a promesse di risorse importanti alle persone durante l'invecchiamento e nei capitoli successivi verranno prese in considerazione le riforme del sistema pensionistico dal 1992 in con una breve introduzione riguardante la situazione pre riforma Amato.

1.1.5 La previdenza italiana pre riforma Amato

L'attuale ordinamento previdenziale italiano fece i primi passi subito dopo l'unità d'Italia, agli albori della rivoluzione industriale. In precedenza le persone più anziane risultavano totalmente a carico delle famiglie di appartenenza, mentre i meno abbienti venivano aiutati da congregazioni di carità o da beneficenze pubbliche e private. Le cose iniziarono a smuoversi verso una previdenza obbligatoria dal settore degli infortuni sul lavoro.

Ripercorrendo brevemente la storia prendiamo in considerazione come prima data quella dell'unità di Italia, ovvero il 1861, anno in cui venne istituita la Cassa Invalidità per la gente di mare, il cui finanziamento però risultava interamente a carico degli equipaggi, senza nessuna partecipazione degli armatori.

Arrivando al 1833 possiamo ricordare poi l'istituzione della Cassa Nazionale di Assicurazione per gli infortuni sul lavoro, una convenzione per l'assicurazione volontaria contro gli infortuni sul lavoro, con l'obiettivo di offrire ai datori di lavoro la possibilità di assicurare al minor costo i propri lavoratori. Tale convenzione diede vita alla Cassa nazionale infortuni, tuttora operante sotto la denominazione di Inail. L'assicurazione risultava facoltativa.

Nel settore pensionistico, invece, il primo sistema previdenziale italiano vide i suoi albori nel 1895, anno a cui risale la prima raccolta organica delle disposizioni sulle pensioni del personale statale. Fu il primo sistema di garanzie pensionistiche-destinato ai soli impiegati del settore pubblico e ai militari. L'origine avvenne con il Testo Unico del Regio Decreto 21 febbraio 1895, n.70.

3 anni dopo, nel 1898, con la legge n.350 del 17 luglio, si decise di estendere le coperture a una serie di categorie lavorative e fondare il primo istituto antenato dell'INPS, la Cassa nazionale di previdenza per la invalidità e per la vecchiaia degli operai. Ispirata al principio della «previdenza libera sussidiata», si trattava di un'assicurazione volontaria integrata da un contributo di incoraggiamento e dal contributo anch'esso libero degli imprenditori. A ciascun iscritto venne intestato un conto individuale su cui accreditare i contributi versati, le quote di concorso e i relativi interessi. Se il lavoratore non presentava vincoli quanto all'entità ed alla durata del versamento, il diritto alla rendita sarebbe sorto solo dopo un certo numero di anni di iscrizione ed alla maturazione dell'età di 60 anni. Lo stesso anno, con la legge n.80 del 17 marzo, divenne obbligatoria l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro degli occupati presso terzi nell'industria, con i contributi completamente a carico del datore di lavoro.

Ventuno anni dopo, nel 1919, venne istituita l'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) per i dipendenti dell'agricoltura, presso la Cassa Nazionale per le assicurazioni sociali. L'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia divenne obbligatoria per i lavoratori dipendenti privati e venne introdotto l'istituto della pensione di invalidità e vecchiaia con requisito minimo di età pensionabile prefissato a 65 anni con almeno 12 anni lavorativi.

Dal 1933, la Cassa Nazionale per la Previdenza Sociale venne riorganizzata e assunse il nome di INFPS, un ente di diritto pubblico dotato di personalità giuridica e gestione autonoma che, dal 1944 divenne definitivamente l'INPS, l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. Tra il 1933 e il 1935 inoltre vennero introdotti gli assegni familiari per i figli a carico, ovvero dei contributi economici concessi dallo Stato italiano necessari a compensare la riduzione salariale, a seguito della riduzione dell'orario di lavoro settimanale e per incentivare lo sviluppo demografico. Questi assegni furono prima previsti per i lavoratori dell'industria, in seguito furono estesi a tutte le altre categorie di lavoratori dipendenti. Altre inclusioni importanti di questi anni includono l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi e la Cassa integrazione guadagni del 1941, con l'obiettivo di consentire alle imprese sane di far fronte a difficoltà transitorie conservando il proprio personale nella prospettiva di un sicuro ritorno alla normalità entro un breve lasso di tempo.

Nel 1939 nacque la pensione di reversibilità a favore dei superstiti dell'assicurato e si decise di abbassare a 60 anni per gli uomini e 55 per le donne, l'età per la pensione di vecchiaia. Con l'introduzione della reversibilità si stabilì che alla morte dell'assicurato, al coniuge e ai figli spettasse la pensione cumulata fino a quel momento. Tale prestazione venne stabilita nelle seguenti aliquote:

- 60% al coniuge

- 20% a ciascun figlio se il coniuge aveva diritto, oppure 40% se il diritto spettava solamente ai figli.

La pensione erogata non poteva risultare inferiore al 60% né superiore all'intero ammontare calcolato. Nel caso di mancanza di coniuge e figli, l'importo sarebbe spettato ai genitori superstiti di età superiore a 65 anni.

Nel 1945 si avviò la transazione verso il modello a ripartizione, con la creazione di un fondo a ripartizione, parallelo a quello a capitalizzazione. Si compose quindi un doppio modello di finanziamento del sistema pensionistico italiano. Il modello a capitalizzazione veniva finanziato con le marche assicurative rappresentative di un valore monetario, commisurato alla retribuzione effettiva corrisposta al lavoratore. Il fondo di integrazione a ripartizione invece veniva finanziato con i contributi a percentuale sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori.

Nel 1952 venne introdotta l'integrazione al trattamento minimo delle pensioni, ovvero la pensione minima, con l'articolo 10 della legge 4 aprile n.218. Si fissarono i diversi importi in relazione sia all'età posseduta dal pensionato, più o meno di 65 anni, sia al tipo di pensione fruita, se di vecchiaia, anzianità o in favore dei superstiti. Venne stabilito inoltre che se l'importo pensionistico di cui era titolare un soggetto, se inferiore a quello minimo, dovesse essere integrato, con integrazione a carico dello Stato, fino a raggiungere l'ammontare minimo della legge. Con la stessa legge si vide l'introduzione, per i titolari di pensione, della tredicesima mensilità. Altro importante avvenimento riguarda l'istituzione del Fondo per l'adeguamento delle pensioni, in sostituzione al fondo di integrazione delle assicurazioni sociali, ed il Fondo di solidarietà sociale. Il primo veniva finanziato per il 50 per cento dai datori di lavoro, per il 25 per cento dai lavoratori per un importo stabilito annualmente in percentuale sulla retribuzione lorda con decreto del Presidente della Repubblica e per il restante 25 per cento dallo Stato.

Nel 1957, nel secondo dopoguerra, le assicurazioni sociali vennero estese al settore del lavoro autonomo e furono disposte l'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti per i coltivatori diretti, mezzadri e coloni, cui fecero seguito nel 1959 quella obbligatoria per gli artigiani e nel '66 quella per gli esercenti attività commerciali.

Dal 1968, il sistema retributivo, basato sulle ultime retribuzioni percepite, sostituì quello contributivo nel calcolo della prestazione pensionistica. Il metodo di calcolo retributivo è un metodo di calcolo, basato sugli stipendi percepiti a ridosso del termine della carriera, per determinare l'importo della pensione di vecchiaia al raggiungimento dei requisiti previsti della legge.

Nel 1978 si ricorda l'istituzione del Servizio Sanitario Nazionale, un sistema di strutture e servizi con lo scopo di garantire, a tutti i cittadini, l'accesso universale all'erogazione equa

delle prestazioni sanitarie. I principi fondamentali su cui si basa il SSN dalla sua istituzione nel 1978 sono l'universalità, l'uguaglianza e l'equità.

Nel 1989 entrò in vigore la Legge di ristrutturazione dell'INPS mentre un anno dopo, nel 1990 venne attuata la riforma del sistema pensionistico dei lavoratori autonomi, con la quale si legò il calcolo della prestazione al reddito annuo di impresa, normativa simile a quella in vigore per i lavoratori dipendenti. Venne fissato un contributo del 12 per cento del reddito IRPEF e commisurata la pensione agli anni di contribuzione fino al massimo dell'80 per cento del reddito.

Prima di esaminare specificatamente le misure adottate dagli anni 90 in poi e i relativi effetti sul sistema previdenziale italiano, è necessario spiegare l'assetto pre-riforma della componente obbligatoria e complementare. La forma obbligatoria si è articolata nel tempo in 3 comparti:

- Dipendenti privati
- Dipendenti pubblici
- Lavoratori autonomi

L'attività dell'INPS, il quale copre quasi totalmente la componente dei privati e degli autonomi, si articola in 4 comparti:

- Comparto dei lavoratori dipendenti, con l'inclusione del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, Fpld, e la Gestione prestazioni temporanee lavoratori dipendenti, alla quale fanno capo la Cassa integrazione guadagni, i sussidi di disoccupazione, le indennità di malattia, gli assegni familiari e di maternità.
- Comparto dei lavoratori autonomi: composto dai coltivatori diretti, mezzadri, coloni, dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali.
- Comparto delle prestazioni assistenziali e di sostegno alle aziende attraverso la Gestione degli interventi assistenziali a sostegno alle gestioni previdenziali.
- Svolgimento servizi conto terzi: con l'inclusione della riscossione di contributi per servizio sanitario e per conto terzi.

Le prestazioni pensionistiche dei dipendenti pubblici e delle aziende autonome invece vengono erogate dallo Stato, senza l'allocazione di accantonamenti in fondi specifici. L'Inpdap, l'Istituto nazionale di previdenza e assistenza per i dipendenti dall'amministrazione pubblica, invece venne istituito nel 1993, e ad esso conferirono le casse dei dipendenti pubblici degli enti locali, degli insegnanti d'asilo e scuole elementari, sanitari e ufficiali giudiziari. Nel 1993, oltre il 95 per cento delle prestazioni erogate facevano riferimento a questi 3 istituti: Tesoro, Inps e Inpdap.

PARTE 2 LE RIFORME DEL SISTEMA PENSIONISTICO NEGLI ANNI '90

2.1 La riforma Amato

E' risaputo che l'utilizzo del meccanismo di calcolo retributivo per quanto riguarda il calcolo delle pensioni, accaduto con la Riforma Brodolini, e il parziale rimpiazzo, dal calcolo delle stesse, dei contributi versati per mezzo di quella conferita all'ultima retribuzione che il lavoratore ha ricevuto prima della fine della sua attività lavorativa, causò moltissimi problemi. I primi anni seguenti la nascita del sistema a ripartizione, il numero di lavoratori attivi riusciva nell'intento di garantire una copertura completa delle prestazioni pensionistiche, generando una quantità di risorse piuttosto ampia. In seguito, però, il meccanismo entrò in una spirale di crisi e lo Stato si trovò a dover fare i conti con un debito previdenziale sempre più elevato e insostenibile, questo a causa di un allentamento della crescita economica con conseguente capovolgimento del profilo demografico, attraverso l'aumento del tasso di disoccupazione e l'invecchiamento generale della popolazione. Nella cornice di questo quadro, influenzato da importanti squilibri finanziari portati dalla crisi della lira e da iniquità distributive con forti stimoli all'abbandono dell'attività lavorativa in età precoce, il Governo Amato, nel 1992, decise di correre ai ripari e tentare di riformare il sistema pensionistico. Vennero determinati obiettivi di breve e medio lungo termine, si optò per un aumento delle aliquote contributive e si attuarono dei provvedimenti indirizzati a limitare la spesa pensionistica. Tale Riforma apportò una successione di interventi strutturali da compiere sul sistema, con l'obiettivo di diminuire l'importo totale delle prestazioni pensionistiche elargite. L'entrata in vigore risale al 1993, in applicazione del decreto legislativo del 30 dicembre del 1992 n.503. I punti chiave della riforma del sistema previdenziale al centro del dibattito politico ed economico, portarono alla luce la necessità di risolvere questi problemi rilevanti:

- 1) Equità distributiva: il periodo era caratterizzato da una grande iniquità che definiva il tasso di rendimento sui contributi versati nel sistema previdenziale. Questo lo si nota dall'osservazione del periodo preso come riferimento per il calcolo della prestazione pensionistica, ovvero la retribuzione dell'ultimo anno prima della pensione per i dipendenti pubblici e le retribuzioni degli ultimi 5 anni per i lavoratori del settore privato. Si può ben notare che questa condizione favoriva fortemente le carriere più dinamiche, ovvero quelle inerenti a individui lavoratori con redditi che registrarono fotti

aumenti nella parte finale della carriera. La pensione di anzianità, inoltre, costituiva un premio implicito alle carriere più precoci e continue. Il sistema pensionistico pubblico tendeva quindi a evidenziare le disparità e provocava un'insoddisfazione incrementale verso di esso, il tutto influenzando la distribuzione del reddito.

- 2) Sostenibilità finanziaria: la spesa pensionistica, dal 1960 al 1992, fu caratterizzata da una crescita esponenziale che la vide passare dal 5 per cento al 14,9 per cento del PIL, superando di molto la crescita delle altre voci della spesa sociale aumentate solo dal 5,1 al 7,3 per cento. Solo una parte di questa crescita di spesa previdenziale venne attribuita a fattori demografici, la restante fu imputata all'irresponsabilità fiscale dei governi, i quali miravano a raccogliere consensi facili. Inoltre, anche la mancata applicazione di criteri di calcolo contributivo, ovvero al meccanismo finanziario dei sistemi a ripartizione, contribuì al peggioramento della situazione. Per poter coprire la spesa pensionistica sarebbero state necessarie delle aliquote contributive di equilibrio crescenti fino al 50%, oppure concorsi del bilancio pubblico sempre più ingenti.
- 3) Incentivi: problema di incentivi riguardo l'allocazione temporale del lavoro. La grandezza dei benefici pensionistici è rappresentativa dell'incentivo al pensionamento anticipato dato che un'elevata tassazione implicita sul proseguimento dell'attività lavorativa oltre una certa età è insita al sistema previdenziale. Inoltre, l'evasione contributiva venne spinta dalla mancanza di rigidità di corrispondenza tra contributi versati e diritti accumulati. Il riflesso lo si ha sui tassi di partecipazione alla forza lavoro delle persone anziane, infatti agli inizi degli anni '90 solamente il 31 per cento degli individui di età compresa tra i 55 e 64 anni risultava impiegata. Percentuale che scese al 27 per cento nel 1994.
- 4) Politico-Istituzionale: in Italia, tramite una serie di procedimenti, venne permesso all'elettore medio di modificare a proprio favore il sistema previdenziale, il tutto attraverso strategie politiche che trasferirono gli oneri e i problemi alle generazioni future di giovani lavoratori.

Prestazioni sociali, pensioni e redditi da lavoro dipendente nella PA in % del PIL

dati Istat, Eurostat, Banca d'Italia e tendenziale DEF aprile 2021



La grande necessità di riformare un sistema malato provenne dalla necessità di monitorare la dinamica della spesa pensionistica in rapporto al PIL, la quale nel 1992 toccò il 14,8% dopo aver subito un'importante crescita dalla fine degli anni 80. Venne conservata la metodologia di calcolo a ripartizione con il metodo retributivo però, come in precedenza affermato, vennero attuati dei perfezionamenti che contribuirono a limitare la crescita della spesa pensionistica:

- Eliminazione del regime di indicizzazione delle rendite previdenziali al tasso di incremento reale dei salari a partire dal 1993, con inclusione dell'indicizzazione dei trattamenti pensionistici in base all'andamento dell'indice generale dei prezzi.
- Innalzamento graduale dell'età pensionabile per la pensione di vecchiaia, dai 55 ai 60 anni per le donne e dai 60 ai 65 anni per gli uomini impiegati nel settore privato.
- Estensione del requisito minimo di anzianità contributiva ai fini pensionistici da 15 a 20 anni entro l'anno 2002, progressivamente di un anno ogni due.

	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-
Anni di contribuzione	16	17	18	19	20

TABELLA- Requisiti pensione di vecchiaia (D.Lgs. 30/12/1992, n.503, Tabella B)

- Venne inoltre esteso il periodo di rilevazione della base da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione con metodo retributivo: il periodo di calcolo passò dagli ultimi 5 anni agli ultimi dieci di attività nel caso in cui si fossero maturati più di 15 anni di contribuzione. Un' estensione che risultò ancora più grande per i lavoratori che non avevano ancora maturato i 15 anni di contribuzione e che vedeva l'espansione graduale fino all'intera vita per gli assicurati con meno di 5 anni di contribuzione.
- Aumento del numero minimo di anni contributivi necessari come requisito per la riscossione della pensione di anzianità per i lavoratori pubblici a 35 anni, requisito già presente per i lavoratori privati.

La determinazione della prestazione avveniva attraverso la moltiplicazione della retribuzione pensionabile per il tasso di rendimento del 2 per cento per ogni anno di contribuzione, con il raggiungimento massimo dell'80 per cento per quei lavoratori che avevano maturato quarant'anni di contributi. Le retribuzioni prese in considerazione al fine della determinazione delle prestazioni pensionistiche venivano rivalutate all'1 per cento all'anno in termini reali, una rivalutazione molto inferiore rispetto a quella che veniva impiegata ante riforma, la quale teneva conto, oltre che dell'aumento dei prezzi, anche dei salari reali, per un valore che oscillava in un range tra il 2 e il 2,5 per cento. Infatti, nel sistema precedente, la base pensionabile veniva ottenuta tramite la media dei salari che il lavoratore percepiva negli ultimi 5 anni di attività rivalutati all'inflazione rispetto all'anno precedente al pensionamento. In sostanza si eliminò la correlazione ai salari reali. La base pensionabile collegata ai contributi versati, avrebbe portato alla creazione di una solida relazione tra l'evoluzione delle entrate e quella della spesa.

Estendendo il periodo di rilevazione all'intera vita lavorativa, come spiegato in precedenza, si cercò di eliminare il trattamento più favorevole che, il sistema attuato in precedenza, garantiva ai lavoratori con salari più elevati. Se da un lato la rivalutazione dei salari con un parametro prefissato risultò efficace nel contenimento della spesa pensionistica, dall'altro contribuì a rendere più incerto il grado di copertura assicurato al lavoratore. Il così detto tasso di sostituzione, ovvero il rapporto percentuale tra la prima annualità della pensione e l'ultima retribuzione, sarebbe variato in relazione all'ampiezza del divario tra l'aumento in termini reali degli stipendi percepiti e il coefficiente di rivalutazione dell'1 per cento. Se i salari fossero aumentati dell'1 per cento in termini reali, il grado di copertura assicurato a un lavoratore con 40 anni di contributi versati, sarebbe risultato del 79,2 per cento, rispetto al 78,4 per cento del sistema precedente. Questo piccolo divario deriva dal fatto che nel sistema precedente, le retribuzioni venivano rivalutate tenendo conto dell'inflazione, mentre in quello

nuovo si aggiunse una rivalutazione limitata all' 1 per cento. Nel caso in cui gli stipendi fossero cresciuti più dell'1 per cento il grado di copertura si sarebbe ridotto fortemente.

ANNI CONTIBUZIONE	35	40
<i>Crescita salari reali con sistema precedentemente in vigore all'1%</i>	68,6	78,4
<i>Crescita salari reali con sistema precedentemente in vigore al 2%</i>	67,3	76,9
<i>Crescita salari reali con sistema precedentemente in vigore al 2,5%</i>	66,7	76,2
<i>Crescita salari reali con nuovo sistema all'1%</i>	69,3	79,2
<i>Crescita salari reali con nuovo sistema al 2%</i>	58,9	65,8
<i>Crescita salari reali con nuovo sistema al 2,5%</i>	54,5	60,3

TABELLA- Grado di copertura del salario (Moncaldo 2007)

Con una contribuzione di 40 anni e un aumento dei salari annuo medio del 2 per cento, il sistema pensionistico precedente avrebbe garantito un grado di copertura del salario a regime pari al 76,9 per cento. Con la riforma Amato del 1992, lo stesso grado di copertura in ipotesi di uguale crescita salariale e anzianità contributiva risultò di inferiore del 10 per cento rispetto alla riforma precedente, pari al 65,8 per cento. Con una contribuzione di 35 anni invece la riduzione tra le riforme risultò di circa 8 punti percentuali. Come ben si può notare, il divario più importante lo si rileva in caso di aumento salariale di 2,5 punti percentuali, con una riduzione tra le due riforme di circa il 16 per cento per 40 anni di contributi versati e di circa il 12 per cento per 35 anni di contributi versati.

Il grado di copertura è il rapporto tra l'ammontare della pensione liquidata e quello del salario percepito dal lavoratore nell'ultimo anno di attività. I cambiamenti avviati in merito all'aumento dell'età pensionabile per vecchiaia, permettevano il compensamento

dell'allungamento della speranza di vita delle persone. Le persone avrebbero potuto riacquisire un grado di copertura affine a quello del passato, con un periodo di contribuzione e un'età anagrafica maggiori.

Un'importante novità fu la grossa spinta al ricorso alle forme di previdenza complementare, con l'obiettivo di integrare le diminuzioni degli assegni derivanti dalla riforma. Sempre in merito a tale argomento, si può definire la Riforma Amato come il primo provvedimento che pensò a disciplinare organicamente per la prima volta la previdenza complementare. Si può definire come il primo passo per affidare il Welfare sociale a enti privati oltre che a quelli pubblici. Venne concessa la possibilità di destinare, a forme pensionistiche complementari, oltre alla contribuzione, anche il TFR, concetto che vedremo approfondito nella parte 4, messo a confronto tra il suo rendimento puro in azienda con quello in fondi pensione. Una delle differenze principali, rispetto al regime pensionistico pubblico, risiede nel fatto che quest'ultimo si fonda su un meccanismo a ripartizione, ovvero un meccanismo che prevede una sorta di solidarietà intergenerazionale, in cui i lavoratori attivi, attraverso il versamento dei contributi, assicurano la prestazione pensionistica a quei soggetti che hanno maturato i requisiti necessari al percepimento. Il regime complementare, invece, si basa sul principio a capitalizzazione, per il quale ogni individuo concorre in modo autonomo a creare la propria prestazione. Nonostante l'inclusione di numerose forme pensionistiche complementari, dai fondi negoziali chiusi, ai fondi aperti e ai piani pensionistici individuali, l'obiettivo di invogliare i lavoratori a creare una seconda forma di reddito post lavoro, risultò difficoltoso, anche con l'introduzione di vantaggi e facilitazioni fiscali. Questo perché non era facile, per i soggetti chiamati in causa, poter contare su forme di risparmio aggiuntive da destinare a queste forme pensionistiche nuove, anche a causa delle scarse aliquote del sistema obbligatorio e della carenza di cultura finanziaria che tutt'oggi dilaga in questo Paese.

Si può affermare che la riduzione ed il contenimento della spesa pensionistica è stato dovuto per lo più all'eliminazione dell'adeguamento annuale delle pensioni dovute alle crescite dei salari reali. Al netto delle imposte, i salari pro-capite, dopo la riforma Amato, registrarono una moderazione. La forma di indicizzazione, in realtà, è stata mantenuta, però ad un livello stabile dell'1 per cento, di molto inferiore rispetto a quello degli anni precedenti.

Per quanto concerne la pensione di anzianità, essa veniva riconosciuta a favore di lavoratori, pubblici o privati, con subordinazione di requisiti di età di contribuzione pari ad almeno 35 anni. Questa condizione vincolante mise la parola "fine" a tutti i baby pensionamenti che consentirono per oltre 40 anni a tantissimi cittadini di ritirarsi in pensione attraverso scappatoie incredibili e per le quali stiamo pagando tutt'oggi le conseguenze. Queste cosiddette

pensioni baby "costano alle casse dello Stato circa 7 miliardi di euro all'anno (pari allo 0,4 per cento del Pil nazionale), lo stesso importo previsto per il reddito di cittadinanza e superiore di quasi 2 miliardi alla spesa necessaria nel 2020 per pagare gli assegni pensionistici a coloro che hanno beneficiato di quota 100. Lo afferma l'Ufficio studi della Cgia, analizzando dati Inps. Si può affermare che con la riforma Amato del 1992 iniziò il tempo dei tagli e della contrazione della spesa, con l'introduzione di requisiti ben più stringenti per l'accesso alla pensione.

In merito a questo, comparì anche per la prima volta il divieto parziale di cumulo tra pensione e redditi di lavoro autonomo. Infatti con l'art.10 del D.Lgs 503/92 si estese per tutte le pensioni dirette, di vecchiaia o invalidità questo divieto di cumulo con i redditi derivanti da lavoro autonomo, inteso come tutti i redditi legati ad un'attività di lavoro svolta senza vincolo di subordinazione. In pratica la pensione sarebbe stata sospesa per il 50 per cento, nel caso in cui un soggetto che possedeva la pensione possedesse redditi ulteriori. Se al termine dell'anno, l'ammontare della componente aggiuntiva di reddito incassato fosse stata maggiore della pensione sospesa, l'ammontare sospeso sarebbe stato decurtato della stessa quota, ovvero della differenza tra ammontare di reddito aggiuntiva e pensione sospesa. Questa introduzione fu una delle cause degli sviluppi di lavoro nero tra quei lavoratori in età pensionabile non intenzionati a rinunciare alla pensione completa ed ancora abili per lavorare.

La riforma Amato riuscì a colpire fortemente le aspettative future dei lavoratori attivi, con una riduzione media del 30 per cento circa sulla ricchezza pensionistica netta detenuta da attivi e pensionati, ma contribuì solo in piccola parte alla riduzione della spesa previdenziale. Andando ad analizzare nello specifico la diminuzione, comparto per comparto, possiamo notare come quest'ultima è risultata molto inferiore nei lavoratori pensionati (5%) rispetto che agli attivi (47,1%). Gli attivi colpiti in maniera più pesante dalla riforma sono i dipendenti privati, i quali registrarono un calo del 55% e i dipendenti pubblici oggi assicurati da Inpdap, con un calo del 49%, mentre le categorie meno colpite furono i dipendenti pubblici assicurati dalla Gestione ordinaria del tesoro e gli agricoltori.

Per quanto riguarda la classificazione degli attivi in base all'età e alla riduzione della ricchezza pensionistica netta registrata, si può notare come il peso dell'aggiustamento sia risultato maggiore man mano che si passasse ad una classe di età minore.

Per le fasce di età più giovani risultò che la ricchezza netta pensionistica post-riforma si ridusse di quote anche oltre il 100% rispetto alla situazione ante-riforma, mentre per quanto riguarda gli attivi con oltre 60 anni di età e i pensionati, come visto in precedenza, questa riduzione si attestò non oltre il 5 per cento.

	Pre-Riforma	Post-Riforma	Variazione %
ATTIVI	3.406,90	1.801,90	-47,1
Fpld	2.084,90	936,2	-55,1
Cdmc	100,9	88,4	-12,4
Artigiani	138,5	89	-35,7
Commercianti	104,7	73,5	-29,8
Gest.Ordini del Tesoro	544,8	395,2	-27,5
Inpdap	433,3	219,5	-49,3
PENSIONATI	2.660,5	2.527,4	-5
Vecchiaia	1.711,1	1625,5	-5
Invalidità	502,8	477,6	-5
Superstiti	446,6	424,3	-5
TOTALE	6.067,40	4.329,40	-28,6

Dati in migliaia di miliardi di lire.

TABELLA- EFFETTI RIFORMA AMATO SU RICCHEZZA PENSIONISTICA NETTA DI ATTIVI E PENSIONATI (PETRACCHI,ROSSI,BELTRAMETTI)

Classi di età	Pre-Riforma	Post-Riforma	Variazione %
15-19	28	-31,3	-211,8
20-24	152,2	-49,9	-132,8
25-29	275,5	-42,7	-115,5
30-34	346,6	45,8	-86,8
35-39	414,9	197,8	-52,3
40-44	503,8	281,7	-44,1
45-49	496,6	348,5	-29,8
50-54	533,1	440,5	-17,4
55-59	393,7	360,1	-8,5
60-64	183,3	175,5	-4,3
65+	79,2	75,8	-4,2
TOTALE	3.406,9	1.801,9	-47,1

Dati in migliaia di miliardi di lire.

FIGURA 1-EFFETTI RIFORMA AMATO SU RICCHEZZA PENSIONISTICA NETTA DI ATTIVI PER CLASSI DI ETÀ'

La riforma Amato riuscì quindi a modificare nettamente il livello e la distribuzione della ricchezza complessiva tra le differenti generazioni, categorie professionali e quindi fu causa inevitabile di ripercussioni sulle scelte di lavoro e di risparmio del cittadino italiano.

Il sistema pensionistico della riforma però continuava a funzionare con il modello retributivo con tasso di sostituzione fisso e l'ammontare del montante pensionistico era una percentuale della retribuzione pensionabile. E' stata una riforma decisiva per la correzione di una situazione tutt'altro che buona, grazie all'attenuazione della tendenza che aveva il sistema previdenziale verso lo squilibrio finanziario. I nuovi interventi andarono a colpire principalmente i nuovi entranti nella forza lavoro, ma lasciarono irrisolti due importantissimi problemi:

- Aliquote contributive molto alte
- Un sistema previdenziale post-riforma non in grado di fronteggiare gli effetti delle problematiche demografiche future
- Nessuna modifica di tipo strutturale al sistema pensionistico vigente sotto il punto di vista del finanziamento, il quale rimase invariato e con il metodo della ripartizione, e dal punto di vista di calcolo dell'ammontare pensionistico, determinato con il criterio retributivo.

2.2 La Riforma Dini

La Riforma Amato, diminuì notevolmente le prestazioni pensionistiche per le generazioni più giovani mostrando verso queste ultime una forte rigidità e intransigenza che si opposero alla troppa bontà espressa nei confronti dei pensionati, i cui diritti non vennero praticamente in alcun modo corretti, e dei lavoratori già in attività, i quali furono soggetti a lievi aggiustamenti e tutti diluiti nel tempo. La riduzione del debito previdenziale arrecata dalla riforma, risultava essere, alla fine dei conti, un peso sulle spalle dei più giovani, i quali si trovavano a vantare un credito previdenziale nei confronti della società. Questo per il fatto che la differenza tra valore attuale delle prestazioni previdenziali a cui avevano diritto e valore attuale dell'importo contributivo totale che erano obbligati a versare risultava essere negativa. Oltre tutto, analisi valutative effettuate su risultati finanziari della Riforma, misero in luce effetti positivi solamente nel lungo termine, a discapito di scarsi effetti positivi nel breve. Vi era, quindi, ancora una forte necessità di attuare interventi migliorativi, volti all'ottimizzazione del sistema.

La necessità di intervenire fu avvertita dal Governo Dini nel 1995 quando, dopo i continui cambiamenti dei dati demografici, squilibri economici tra contributi e prestazioni erogate

causati dal vecchio metodo di calcolo basato sulle retribuzioni, ci si rese conto che il sistema non stava migliorando affatto.

Con la legge n.335/95 fu attuata questa nuova riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare che si poneva l'obiettivo di stabilizzare l'incidenza della spesa pensionistica sul PIL, attenuare la distorsione della previdenza sul mercato del lavoro, il tutto rendendo più efficiente il sistema con l'eliminazione di misure a favore degli individui lavoratori con carriere più dinamiche.

Le preoccupazioni principali del governo riguardavano:

- Sostenibilità finanziaria di lungo periodo del sistema
- Iniquità dei meccanismi redistributivi tra le diverse categorie di lavoratori
- Riduzione tasso di fecondità
- Allungamento speranza di vita e di conseguenza un allungamento del tempo di fruizione della prestazione pensionistica. L'aliquota contributiva che sarebbe dovuta risultare adeguata per coprire il pagamento delle prestazioni nei periodi futuri avrebbe visto una crescita a valori più alti del 50% a partire del 2020, anno in cui le previsioni stimavano il pensionamento delle generazioni nate negli anni '60

Con la riforma Dini venne introdotto un nuovo sistema di calcolo delle prestazioni pensionistiche, il cosiddetto sistema contributivo. Fino ad allora, come ben sappiamo, le pensioni venivano erogate con il metodo del sistema di calcolo retributivo. Attraverso questo metodo, la pensione al lavoratore veniva determinata prendendo come riferimento le retribuzioni che il soggetto aveva percepito nel periodo subito precedente al momento del pensionamento. Nello specifico, il montante finale veniva calcolato come una sommatoria di quote differenti l'una dell'altra, ognuna delle quali relativa ad una fase di anzianità diversa. Questo sistema portò moltissimi problemi dal punto di vista dei costi pubblici, in quanto l'erogazione della prestazione non teneva minimamente conto dell'ammontare effettivo dei contributi versati dall'individuo, ma solamente del numero di anni lavorati e dello stipendio ricevuto durante gli ultimi anni lavorativi.

Il metodo retributivo fu abolito definitivamente per tutti i lavoratori con la riforma Fornero da gennaio 2012, ma la sua applicazione è ancora in vigore per determinare la parte dell'importo della pensione per i lavoratori che possiedono anzianità contributiva al periodo precedente il 1996.

L'applicazione avviene pro quota a:

- Contributi di anzianità maturati fino al 31/12/2011 per chi alla fine del 1995 aveva già maturato almeno 18 anni di anzianità contributiva.
- Contributi di anzianità maturati fino al 31/12/1995 per chi non poteva far valere almeno 18 anni di anzianità contributiva.

Il metodo di calcolo è basato su due quote:

- 1) Quota A: calcolata sulle anzianità maturate al 31/12/1992 e basata sulla media delle retribuzioni ricevute negli ultimi 5 anni prima del pensionamento per i lavoratori dipendenti, negli ultimi 10 anni per i lavoratori autonomi e nell'ultimo anno per i dipendenti pubblici.
- 2) Quota B: calcolata sulle anzianità contributive da gennaio 1993 a dicembre 1995 o 2011 (a seconda dell'anzianità contributiva spiegata in precedenza). Questa quota B si basa sulla media degli ultimi 10 anni di retribuzioni ricevute dal lavoratore dipendente e degli ultimi 15 del lavoratore autonomo.

Per il calcolo della retribuzione media, quella percepita negli anni precedenti all'età pensionabile è soggetta a una rivalutazione pari all'incremento del costo della vita per le anzianità fino al 31/12/1992, e pari all'incremento del costo della vita più un punto percentuale all'anno per le anzianità successive.

La media delle retribuzioni rivalutate viene moltiplicata per un rendimento annuo, la cosiddetta aliquota di rendimento, che cambia a seconda della retribuzione media percepita, della collocazione temporale delle anzianità maturate e del fondo in cui è iscritto il lavoratore. Solitamente queste aliquote sono pari al 2% della retribuzione pensionabile per ogni anno di anzianità contributiva e decrescono al crescere della retribuzione media.

Come detto in precedenza, con l'introduzione della Riforma Dini, venne introdotto il sistema contributivo, il tutto sempre nell'ambito del sistema a ripartizione, in cui il gettito contributivo versato periodicamente prevede la sua destinazione al finanziamento dei trattamenti previdenziali erogati nello stesso periodo.

Al tempo t , l'individuo lavoratore conferisce dei contributi previdenziali per fare in modo che le prestazioni vengano erogate ai soggetti che si sono pensionati. Tutto questo, in cambio di una garanzia che nel momento futuro del suo ritiro, al tempo $t+1$, gli venga garantita una rendita, finanziata dai soggetti lavoratori attivi, in modo da rispettare le regole che stanno alla base della solidarietà intergenerazionale.

Il calcolo con questo sistema avviene sulla base dei contributi versati durante la vita lavorativa. L'importo di questi ultimi veniva moltiplicato per:

- 20%, per i lavoratori autonomi
- 33% per i lavoratori dipendenti

L'ammontare dei contributi era poi soggetto a una rivalutazione con cadenza annuale ed in relazione alla variazione media quinquennale del PIL nominale, prendendo in considerazione un tasso di attualizzazione dell'1,5, alimentato del versamento di contributi pari al 32,7 per cento della retribuzione pensionabile e applicando dei coefficienti indicativi delle aspettative di vita al momento dell'età pensionabile, per tramutarli in rendite. Il prodotto tra il coefficiente di trasformazione (il quale aumenta al crescere dell'età in cui si va in pensione, per disincentivare l'accesso alle pensioni di anzianità) e il montante dei contributi, da vita alla pensione.

Questi coefficienti, in base alla nuova riforma, sarebbero dovuti essere modificati con cadenza decennale per fare in modo che fossero in linea con l'evoluzione del quadro demografico.

ETA'	57	58	59	60	61	62	63	64	65
COEFFICIENTE	4,72%	4,86%	5,01%	5,16%	5,33%	5,51%	5,71%	5,91%	6,14%

TABELLA- Coefficienti di trasformazione (Fonte: Legge 335/95)

Nel lungo periodo, si realizzerebbe l'equilibrio finanziario in quanto le pensioni vengono automaticamente adattate ai mutamenti delle condizioni demografiche e del mercato del lavoro. Il metodo contributivo inoltre garantisce anche un'equità nel trattamento previdenziale di tutti gli individui appartenenti ad una stessa generazione, i quali andranno a ottenere lo stesso tasso di rendimento dei contributi versati.

Il pensionamento di vecchiaia era consentito agli individui che avevano:

- Almeno 57 anni
- 5 anni di contributi versati
- Assegno almeno pari a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale.

Oppure a coloro che indipendentemente dall'età, possedessero 40 anni di contribuzione oppure indipendentemente dai contributi versati avessero 65 anni di età.

Questi fattori delinearono una certa flessibilità dell'età pensionabile, in quanto poteva essere scelta dall'assicurato tra i 57 e i 65 anni, con la consapevolezza che il trattamento pensionistico sarebbe stato commisurato ai contributi versati e all'età del pensionamento.

A fronte di questa flessibilità si presentò anche il rischio che un numero elevato di lavoratori potesse richiedere il pensionamento nel medesimo istante utile.

Furono previsti, infatti, degli incentivi a rimanere nella forza lavoro, in quanto la pensione piena era fissata a 65 anni ed era presente un premio per chi lavorava fino a 67.

Per quanto riguarda il diritto alla pensione di anzianità, quest'ultimo era soggetto all'ottenimento di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni.

ANNO	ETA'	ANZIANITA' CONTRIBUTIVA
1996	52	36
1997	52	36
1998	53	36
1999	53	37
2000	54	37
2001	54	37
2002	55	37
2003	55	37
2004	56	38
2005	56	38
2006	57	39
2007	57	39
2008	57	40

TABELLA- Requisiti d'accesso alla pensione di anzianità (Fonte: Legge 8 agosto 1995 n.335, Tabella B articolo 1 comma 25/26)

Si previse che la sola forma di pensione percepibile sarebbe stata la pensione di vecchiaia, una volta entrata a regime. L'abolizione della pensione di anzianità sarebbe avvenuta in maniera graduale fino al 2008, con la conservazione del diritto della pensione di vecchiaia, a prescindere dai limiti di età anagrafica, per tutti i lavoratori che avevano maturato almeno 40 anni di età contributiva.

Con la riforma Dini vennero inoltre introdotte modifiche restrittive su:

- Pensioni di invalidità
- Pensioni sociali
- Pensioni a superstiti
- Integrazione al minimo, ovvero una prestazione economica riconosciuta a chi ha una pensione molto bassa.

Sostanzialmente venne limitata la possibilità di cumulare tutte queste prestazioni pensionistiche tra loro e con altri redditi. Per quanto riguarda l'integrazione al minimo, essa venne abolita per le pensioni erogate dal 1996, attraverso il metodo di calcolo contributivo.

Con la riforma si registrarono molteplici aumenti di aliquote di contribuzione, che portarono ad un accrescimento di risorse, per limitare la crescita della spesa pensionistica nel breve e medio termine.

La riforma Dini si occupò di toccare con mano gli argomenti principali per porre le basi ad un sistema previdenziale obbligatorio, che prenda abbia come vision, 4 obiettivi importantissimi:

- Realizzazione graduale di un equilibrio finanziario: tra i contributi versati e i benefici previdenziali erogati. La sfida importante è il mantenimento di questo equilibrio nel lungo periodo.
- Applicazione delle regole di equità: nella costruzione del nuovo sistema di previdenza obbligatorio.
- L'armonizzazione dei regimi esistenti: attraverso l'eliminazione nel lungo periodo delle varie differenze di trattamento presenti nei regimi previdenziali precedenti alla riforma, tra contributi, prestazioni pensionistiche e requisiti di accesso a benefici previdenziali.
- Agevolazione delle forme pensionistiche complementari

I primi due obiettivi trovarono soluzione con l'introduzione del metodo di calcolo contributivo, grazie al quale le pensioni liquidate avrebbero riflesso sia i contributi versati che la durata prevista del periodo di pensionamento.

ETA' PENSIONAMENTO	ANNI CONTRIBUZIONE	GRADO COPERTURA 1995	GRADO COPERTURA 1993
57	37	57.631	67.1
58	37	59.341	67.1
59	37	31.123	67.12
60	37	63.040	67.1
61	37	65.128	67.1
62	37	67.326	67.1
63	37	69.670	67.1
64	37	72.173	67.1
65	37	74.921	67.1

TABELLA- Grado di copertura della riforme del 1993 e del 1995. Crescita PIL e salari 1,5%. (Moncaldo 2007)

Come grado di copertura intendiamo sempre il rapporto tra la pensione erogata e l'importo dell'ultimo stipendio percepito dal lavoratore. Per gli individui che sceglievano di accedere al pensionamento dall'età di 62 anni, la riforma Dini garantiva un grado di copertura maggiore rispetto a quella Amato, questo per fare in modo di ritardare il pensionamento.

Con tale Riforma, venne estesa la tolleranza in uscita, con l'inclusione delle cosiddette finestre d'uscita, ove si delineava un determinato lasso di tempo, entro il quale il lavoratore poteva richiedere l'approvazione del trattamento pensionistico, al conseguimento dei requisiti di età anagrafica e contributiva. Un rischio di tale novità, fu quello di poter subire una crescita importante nei richiedenti la pensione nello stesso periodo di tempo.

Passando da un sistema retributivo ad uno contributivo, si presentò un'inevitabile diminuzione del valore della prestazione pensionistica e per questo ci si impegnò ad intervenire positivamente a favore della previdenza complementare. La stessa agevolazione fiscale, prevista per i datori di lavoro che avessero accantonato il TFR nei fondi pensione in precedenza, venne allargata anche ai lavoratori. Ai datori di lavoro, venne concesso ai datori di accumulare a riserva con esenzione d'imposta, il 3 per cento del trattamento di fine rapporto che sarebbe stato convogliato alle varie forme di previdenza complementare.

Con la prospettiva di pensioni future meno generose rispetto al passato, per avere una pensione equivalente a quella pre riforma Dini, sarebbe stato necessario quindi lavorare più a lungo oppure risparmiare in maniera maggiore. I tagli più severi riservati alle generazioni future, portarono a un quasi obbligato ricorso alla previdenza complementare per godere di una buona retribuzione post lavoro.

Nel complessivo, la riforma Dini non fece altro che diminuire la crescita del debito previdenziale ma senza troppi effetti soddisfacenti sulla sostenibilità fiscale

2.3 La Riforma Prodi

Sebbene il sistema pensionistico pubblico subì, con la Riforma Dini, un cambiamento radicale grazie all'inserimento del nuovo metodo di calcolo delle prestazioni pensionistiche basato sul metodo contributivo e l'armonizzazione della normativa tra i vari settori lavorativi, non si raggiunsero gli obiettivi prefissati attraverso gli interventi sulle pensioni di anzianità. Proprio per questo, con la legge n.449/97, il governo di Romano Prodi decise di dover

intervenire nuovamente sulla struttura del sistema pensionistico, con l'obiettivo di contenere la crescente spesa previdenziale rispetto al PIL, attraverso un altro innalzamento dei requisiti d'accesso all'età pensionabile, un aumento dei contributi previdenziali e una conseguente riduzione del peso del finanziamento degli Enti previdenziali.

Le più importanti novità introdotte da questo provvedimento legislativo riguardano:

- L'accelerazione della fase di transizione che conduce i lavoratori dipendenti all'ottenimento della pensione di anzianità con 35 anni di contributi versati ed un'età anagrafica di almeno 57 anni, oppure 40 anni di contribuzione a prescindere dall'età posseduta.
- Possibilità di fare cumulo tra i redditi di lavoro autonomo e i trattamenti pensionistici
- Nuovi requisiti di accesso alla pensione per i lavoratori dipendenti e pubblici

ANNO	ETA'-ANZIANITA'	ANZIANITA' CONTRIBUTIVA
1998	54-35	36
1999	55-35	37
2000	55-35	37
2001	56-35	37
2002	57-35	37
2003	57-35	37
2004	57-35	38
2005	57-35	38
2006	57-35	39
2007	57-35	39
2008	57-35	40

ANNO	ETA'-ANZIANITA'	ANZIANITA' CONTRIBUTIVA
1998	53-35	36
1999	53-35	37
2000	54-35	37
2001	55-35	37
2002	55-35	37
2003	56-35	37
2004	57-35	38
2005	57-35	38
2006	57-35	39
2007	57-35	39
2008	57-35	40

(Lavoratori dipendenti)

(Dipendenti pubblici)

TABELLE- Nuovi requisiti d'accesso alla pensione (Legge 449/1997 Tabella C e D)

I dipendenti del settore privato, fino al 2004 godevano di un trattamento di sfavore rispetto ai pubblici, per poi equiparare le situazioni dal 2004 in poi, fino ad arrivare al 2008, anno in cui divennero necessari 40 anni di contributi per i soggetti che non raggiungevano l'età pensionabile.

- L'accesso al trattamento per i lavoratori autonomi si consegue al raggiungimento di un'anzianità contributiva di 40 anni.

- Le aliquote contributive per i lavoratori autonomi e per gli iscritti alla gestione separata, vennero aumentate gradualmente fino al raggiungimento del 19%. L'aliquota contributiva delle forme pensionistiche sostitutive gestite dall'INPS venne allineata a quella dei lavoratori dipendenti. È così che si arrivò all'equiparazione del sistema di calcolo previdenziale per pubblici e privati, con un'imminente armonizzazione dei regimi previdenziali, uniformando anche il trattamento pensionistico dei pensionati iscritti a forme private.
 - Conferma della sospensione delle pensioni anticipate di anzianità senza i requisiti richiesti.
 - Reddito minimo di inserimento: fu una novità sperimentale. Fu rivolto ai soggetti meno abbienti, senza reddito, con prole a carico e non in grado di mantenerli. L'obiettivo fu quello di provvedere a questi soggetti, attraverso un sostegno economico. Si potrebbe quasi paragonare questo strumento, come il precursore dell'attuale reddito di cittadinanza. La grande sfida di questo sostegno risiedeva nel dare la possibilità di reintroduzione al mondo del lavoro ai soggetti elencati in precedenza. Proprio come il RDC, chi ne beneficiava, doveva dare disponibilità alle varie offerte di lavoro che gli si venivano presentate o partecipare attivamente a lavori socialmente utili.
- Nonostante la grande attenzione che il progetto portò su di sé, esso non venne concluso a causa degli elevati costi rapportati agli effettivi benefici che avrebbe creato.

	1990-1992	1993-1997	1998-2000
SPESA TOTALE	12,20%	7,30%	3,10%
DIPENDENTI PRIVATI	11,00%	6,30%	2,60%
DIPENDENTI PUBBLICI	15,90%	8,80%	4,40%
LAVORATORI AUTONOMI	11,10%	9,10%	3,00%
di cui artigiani e commercianti	14,00%	12,70%	6,10%

Tabella-Media variazioni annue della spesa pensionistica in % (Commissione Ministeriale valutazione effetti legge 335/95, e provvedimenti 2001)

Dall'andamento della media delle variazioni annue della spesa pensionistica dall'89 al 2000, si può notare che questa ha subito un grande rallentamento, passando dal 12,2 al 3,1 per cento.

Questo dovuto a diversi fattori, tra cui:

- Innalzamento età anagrafica per pensioni di anzianità e vecchiaia
- Misure volte a rallentare i flussi di pensionamento e inasprire i requisiti minimi per l'accesso alla pensione
- Aumento graduale del periodo di calcolo per la determinazione della retribuzione pensionabile
- Interventi mirati a raffreddare indicizzazione delle pensioni alle variazioni dei prezzi

	1990-1992	1993-1997	1998-2000
SPESA TOTALE	6,10%	3,80%	1,50%
DIPENDENTI PRIVATI	5,00%	2,80%	0,90%
DIPENDENTI PUBBLICI	9,80%	5,30%	2,70%
LAVORATORI AUTONOMI	5,00%	5,60%	1,40%
di cui artigiani e commercianti	7,90%	9,20%	4,50%

Tabella-Media variazioni annue della spesa pensionistica in % (Commissione Ministeriale valutazione effetti legge 335/95, e provvedimenti 2001)

La tabella soprariportata non considera l'indicizzazione all'aumento dei prezzi al consumo. Considerando questi dati netti, possiamo notare come nel triennio 90-92, lo scostamento tra privati e pubblici si attestava intorno al 5%, per poi vedere un riavvicinamento progressivo per gli anni successivi, grazie agli interventi posti in atto per tentare di rendere più uniformi le disparità presenti tra le diverse categorie di lavoratori.

Sempre considerando i dati disaggregati e al netto dell'indicizzazione, nell'ultimo triennio, si possono notare andamenti discordanti dalla crescita media dell'1,5 per cento e questi riguardano:

- Una crescita delle pensioni dei dipendenti pubblici del 2,7%

- Una crescita della spesa per le pensioni degli artigiani e commercianti pari al 4,5 % annuo
- Una crescita delle pensioni dei dipendenti privati dello 0,9% annuo.

Con le seguenti tabelle, si mostra l'andamento, dal 1980 al 2000, rilevato del rapporto della spesa pensionistica sul PIL e sue componenti :

- Numero di pensioni: negli anni di analisi, l'ammontare delle prestazioni pensionistiche ha subito un aumento maggiore del 25 per cento, con il passaggio da 17,2 a 21,6 milioni di pensioni erogate.
- Pensione media: il dato inerente alla pensione media riporta un aumento di circa il 90 per cento con il passaggio da 9,6 milioni a 15,3 milioni
- Spesa pensionistica totale: questa, con un incremento da 148 mila a 331 mila miliardi di lire, ha visto il suo dato più che raddoppiare.
- Rapporto spesa pensionistica/Pil: è cresciuto di più di 4 punti percentuali, passando dal 10,6 per cento al 14,7 per cento.

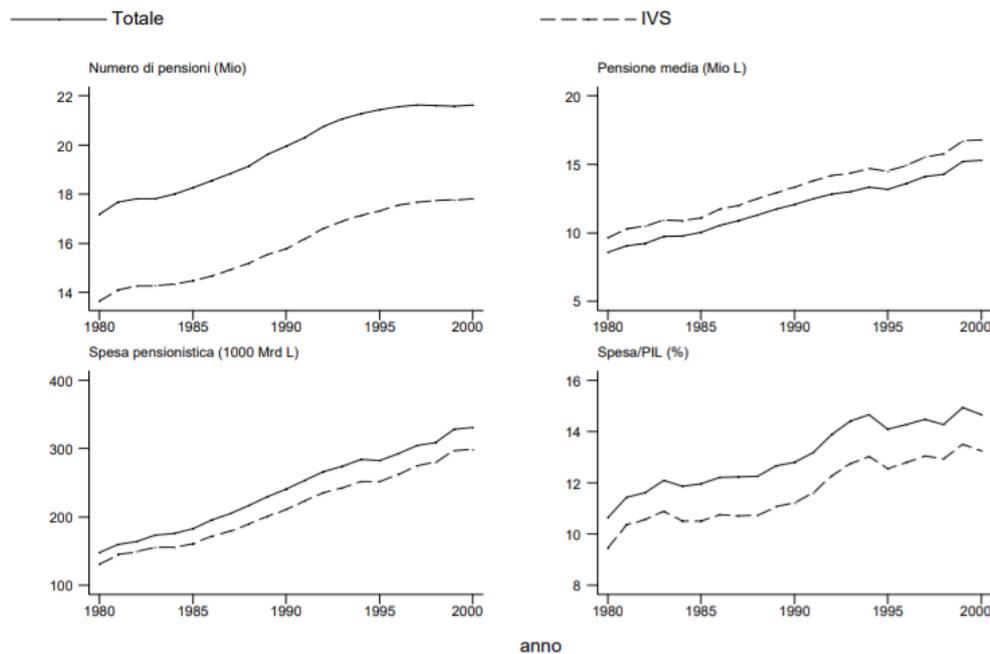


FIGURA-Andamento rapporto Spesa pensionistica PIL e componenti (Commisione Ministeriale valutazione effetti legge 335/95, e provvedimenti 2001)

PARTE 3 LE RIFORME DEL SISTEMA PENSIONISTICO NEGLI ANNI 2000

3.1 La Riforma Maroni

Con l'emanazione della legge chiamata: "Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria", o più semplicemente legge 243 del 2004, il governo Berlusconi, con la riforma Maroni, decise di sfidare, come fecero d'altronde le riforme viste in precedenza, l'invincibile spettro della spesa pensionistica, il cui aumento sembrava non bloccarsi mai. La legge venne creata con l'obiettivo di apportare, nel periodo tra il 2004 ed il 2007, numerosi interventi, tra cui ricordiamo:

- Liberalizzazione dell'età pensionabile, tramite l'attuazione di sostegni volti ai lavoratori privati, che di loro spontanea volontà decisero di estendere la loro attività lavorativa
- Riesame dei requisiti essenziali per accedere all'età pensionabile
- Riduzione progressiva del divieto di cumulo della pensione con i redditi da lavoro
- Finalizzazione del processo di divisione tra assistenza e previdenza
- Revisione della disciplina in materia di previdenza complementare per l'incentivazione della crescita del secondo pilastro, con destinazione del TFR a quest'ultima.
- Istituzione di contributo di solidarietà su pensioni d'oro.

Per quanto concerne il primo punto, tutti quei lavoratori che, entro l'ultimo giorno dell'anno 2007, avevano perfezionato tutti i requisiti per la pensione di anzianità, ovvero 57 anni di età e 35 anni di contribuzione, e che avevano deciso volontariamente di continuare nella loro attività lavorativa, avrebbero ricevuto una sorta di bonus o aumento direttamente in busta paga, di un valore corrispondente alla percentuale di contributi versati all'ente previdenziale, ovvero il 32,7 per cento della retribuzione. Una critica a questo incentivo venne mossa dal Nucleo Valutativo di Spesa Pensionistica, in quanto, dopo un'attenta analisi, definì questo processo come una finta incentivazione al pensionamento posticipato. Si trattava solamente di una riduzione delle perdite, secondo i termini di ricchezza previdenziale, legata all'estensione della vita lavorativa, nel momento in cui il lavoratore avesse comunque maturato i requisiti di accesso al pensionamento.

Approfondendo il secondo intervento, la Riforma Maroni andò a revisionare i termini di requisiti fondamentali per l'accesso alla pensione di anzianità a partire dal 1 gennaio 2008.

Nel dettaglio:

- Da tale data, venne, ai lavoratori dipendenti, concesso il pensionamento con 35 anni di contribuzione e 60 anni di età, 3 in più rispetto ai 57 precedenti. Mentre per i lavoratori autonomi, la pensione sarebbe stata concessa con 35 anni di contribuzione e 61 di età.
- Dal 2010 al 2013, venne previsto un inasprimento dei requisiti, i quali divennero, per i lavoratori dipendenti, 35 anni di contribuzione e 61 di età, mentre per i lavoratori autonomi rispettivamente 35 e 62.
- Dal 2014 in avanti, oltre ai soliti 35 anni di conferimenti in contribuzione, per i lavoratori dipendenti e autonomi vennero richiesti rispettivamente 62 e 63 anni di età, oppure 40 anni di contribuzione, a prescindere dall'età.
- Per quanto riguarda le lavoratrici dipendenti, venne data la possibilità di andare in pensione anche dopo il 2008 con i requisiti di 35 anni di contribuzione e 57 anni di età (58 per le autonome), ma con il calcolo della prestazione effettuato interamente con il sistema contributivo

In merito all'erogazione delle pensioni di vecchiaia calcolate con il sistema contributivo, i nuovi requisiti a partire dal 1 gennaio 2008, erano:

- Aumento dell'età da 57 a 65 per gli uomini, mentre 60 per le donne
- 5 anni di effettiva contribuzione
- Per quanto riguarda gli anni dal 2008 al 2009, 35 anni di contributi e 60 anni di età per i dipendenti e 61 per gli autonomi,.
- Dal 2010 al 2013, fermo restando i 35 anni di contribuzione, l'età passò a 61 per i dipendenti e 62 per gli autonomi
- Dal 2014 in poi, l'età passo a 62 per i dipendenti e 63 per gli autonomi.
- 40 anni di contribuzione a prescindere dall'età.

Dall'anno 2008, le finestre di uscita furono ridotte da quattro a due, contribuendo ad estendere l'età pensionabile. Specificatamente:

- Per quanto concerne i lavoratori dipendenti, la prima finestra venne fissata al 1 gennaio dell'anno successivo, per chi aveva maturato i requisiti entro giugno. La seconda fissata al 1 luglio dell'anno successivo per chi aveva maturato i requisiti entro dicembre.

- In merito ai lavoratori autonomi, invece, la prima finestra venne stabilita al 1 luglio dell'anno successivo con requisiti maturati entro giugno, mentre la seconda al 1 gennaio del secondo anno successivo con requisiti maturati entro dicembre.

Elemento molto importante della Riforma Maroni, fu la revisione completa della disciplina della previdenza complementare, al fine di invogliare i lavoratori a intraprendere un percorso parallelo a quello della pensione obbligatoria. Tale legge, con le successive modifiche del decreto legislativo 252-2005 e 296-2006, diede la possibilità ai lavoratori dipendenti del privato, di poter scegliere autonomamente di destinare il loro Trattamento di fine Rapporto, a partire dal 1 gennaio 2007 ed entro 6 mesi dall'inizio del rapporto di lavoro, ad una forma pensionistica complementare oppure mantenerlo in azienda o INPS. Se il lavoratore non esprimeva un giudizio in merito alla destinazione del TFR, quest'ultima, in base alla regola del silenzio assenso, veniva convogliata presso il fondo previsto dal contratto collettivo o espresso da quello aziendale oppure al fondo INPS



Come spiegato nei capitoli precedenti, visto il graduale peggioramento della situazione strutturale, demografica e pensionistica del nostro Paese, la grande sfida della Riforma Maroni, fu quella di favorire e sostenere le adesioni dei lavoratori alle varie forme di fondi pensione,

per garantire una retribuzione adeguata che il sistema pubblico non sarebbe più stato in grado di erogare, a causa della continua e infermabile perdita di equilibrio che lo caratterizzava.

Con l'applicazione della disciplina nel 2007 il numero di aderenti aumentò, soprattutto nel primo semestre e tra i dipendenti del settore privato.

FONDI	2006	2007
NEGOZIALI	1.095.546	1.848.220
APERTI	83.585	340.506
PRE-ESISTENTI	622.000	661.494
PIP NUOVI	0	296.057
PIP VECCHI	360.324	286.700
TOTALE	2.161.455	3.432.977

Tabella-Adesioni lavoratori dipendenti privati alle forme pensionistiche complementari (Aldrigo 2014)

In riferimento alla tabella sopra riportata, possiamo notare come le adesioni ai fondi pensione negoziali, dal 2006, aumentarono del 68,7 per cento, passando da poco più di un milione di iscritti, a quasi 2 milioni.

I fondi aperti furono quelli che registrarono il maggior incremento percentuale, il 307 per cento, passando da 80.000 adesioni nel 2006, a 340.000 nel 2007. Non si riuscì però a invogliare i giovani ad accedere a tali forme pensionistiche, in quanto i più giovani e neo-assunti nel mondo del lavoro erano troppo soggetti a precarietà lavorativa, incertezza sulla condizione professionale ed instabilità generale di reddito, con conseguente incertezza sull'accantonamento futuro di risparmi.

L'inizio della crisi economica del 2008, tuttavia, rallentò il trend positivo delle adesioni alle forme pensionistiche complementari, per carenza di fondi e fiducia nei confronti del mondo finanziario.

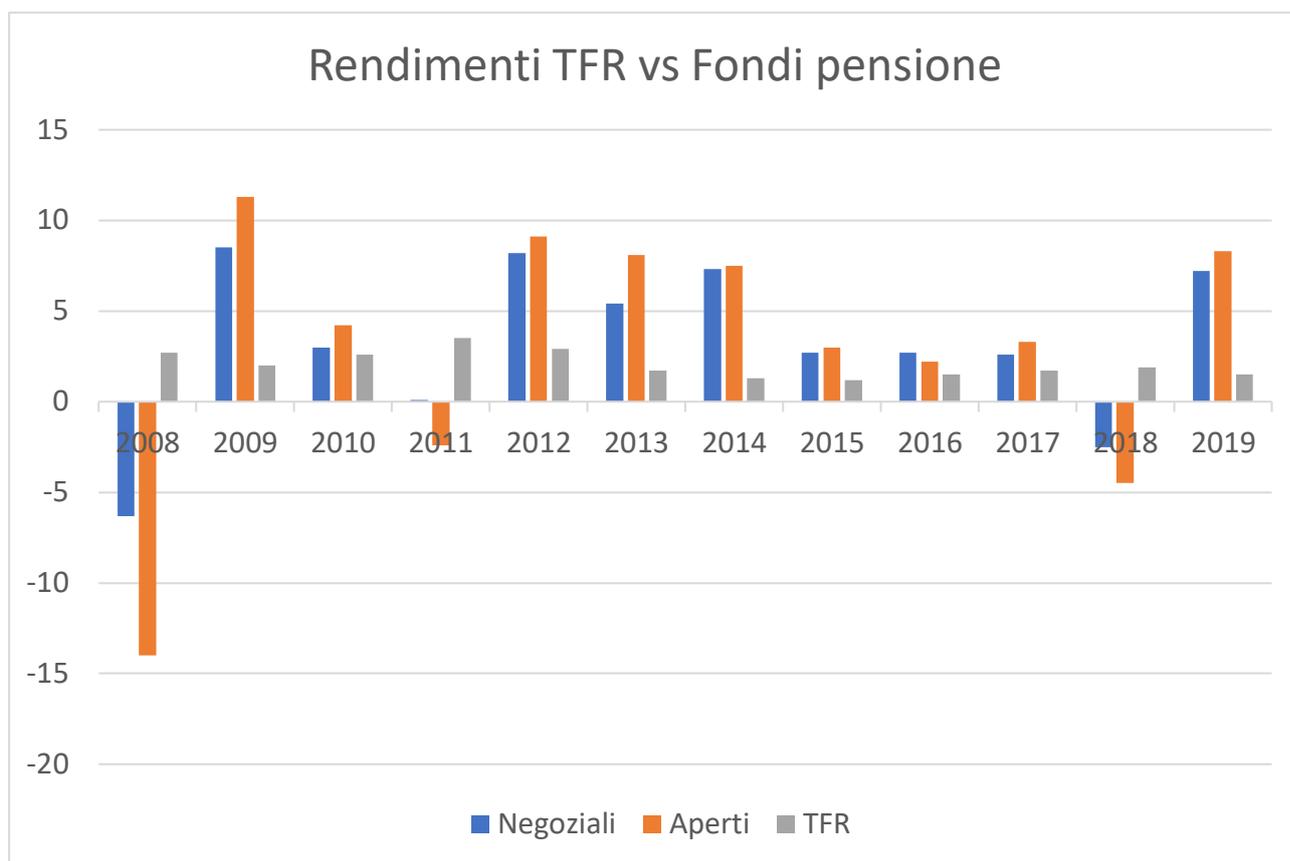


GRAFICO-Grafico rendimenti TFR vs Fondi Pensione (Sole24ore, Focus risparmio, Covip)

Questo grafico lo rivedremo nella parte 4 di questo elaborato.

Nel 2008 il tasso di rivalutazione del TFR è stato pari al 2,7% mentre quello dei vari fondi pensionistici chiusi, a causa della spaventosa crisi finanziaria, è risultato negativo e non di poco. Esattamente -6,3 per cento e -14 per cento per quelli negoziali e aperti. Successivamente, grazie alla ripresa dei mercati finanziari dal 2009, i fondi di previdenza complementare hanno potuto mostrare i loro vantaggi in termini di rendimento sul TFR. Un trend positivo che si è manifestato lungo tutti questi anni, fatta eccezione per il 2011 e per il 2018. Si può ben intendere che i rendimenti della previdenza complementare sono maggiori e non di poco, rispetto a quelli del TFR, che risulta essere vantaggioso solamente durante gli anni di crisi più buia, ma per periodo certamente più limitati.

Ritornando ai requisiti di accesso alla pensione di anzianità, si creò una sorta di malcontento nella popolazione, in merito al cosiddetto scalone, creatosi tra gli individui che avrebbero maturato il diritto alla pensione il 31/12/2007 e chi lo avrebbe maturato il 01/01/2008. A questo inconveniente, il governo Prodi, pose un rimedio con la legge n.247/2007, andando a modificare i requisiti per il diritto alla pensione in maniera più graduale. Dal 1 luglio

2009 venne introdotto quindi il sistema delle quote, un meccanismo che consisteva nella somma tra l'età anagrafica e gli anni di contribuzione. Tali quote erano:

- Da gennaio 2008 al 30 giugno 2009, vennero richiesti, come minimo, 58 anni di età e 35 di contribuzione.
- Da luglio 2009 al 31 dicembre 2010, si passò alla quota 95, con un'età anagrafica minima di 59 anni.
- Da gennaio 2011 al 31 dicembre 2012, la quota aumentò a 96, con età minima 60 anni.
- Da gennaio 2013, la quota aumentò ancora a 97, con un'età minima di 61.

3.2 La riforma Fornero

Nel corso degli anni, si sono presentati, uno dopo l'altro, interessanti progetti di riforma del sistema pensionistico pubblico, i quali, però, non riuscirono mai a trovare una soluzione al problema dell'instabilità finanziaria del sistema stesso. Era quindi forte l'esigenza di intervento profondo e strutturale da parte dello Stato, necessaria principalmente per tre ragioni:

- 1) Basso grado di copertura del trattamento ordinario di disoccupazione
- 2) Iniquità del sistema, come visto per altre riforme precedenti, a causa di grandi disuguaglianze di trattamento tra le varie categorie lavorative.
- 3) Necessità di guidare dei provvedimenti di sostegno al reddito, per il tramite di azioni politiche favorevoli al reinserimento nel mondo del lavoro.

In un quadro in cui:

- Il passaggio al modello contributivo non diede gli effetti desiderati nel lungo periodo
- La situazione economico finanziaria italiana, ma anche europea, era completamente instabile a causa della crisi del 2008
- L'aumento della disoccupazione, la riduzione delle nascite e l'invecchiamento graduale della popolazione continuavano a crescere, facendo dilatare il periodo di percepimento della pensione, mettendo in crisi il sistema a ripartizione fondato sulla solidarietà intergenerazionale.
- Livelli di contribuzione in discesa e incapacità a soddisfare richieste.

In questo contesto, il governo tecnico Monti, introdusse una riforma strutturale del grande e malato sistema pubblico pensionistico italiano, andando a contrastare uno dei più bui periodi per il mondo economico. Stiamo parlando del Decreto "Salva Italia", 201 del 6 dicembre 2011. Con questo provvedimento si puntò a:

- 1) Adattare i requisiti necessari al pensionamento alla speranza di vita, partendo dall'anno 2013 e con cadenza triennale, in modo tale da consentire che il sistema tornasse sostenibile. Le previsioni furono quelle che lo stesso adeguamento sarebbe diventato, a partire dal 2019, a cadenza biennale, con età pensionabile per il 2021 non inferiore a 67 anni.
- 2) Innalzamento dell'età pensionabile: vi fu un inasprimento dei requisiti necessari per l'accesso alla pensione e in più si adattò il meccanismo di aumento dell'età pensionabile sulla base dell'andamento della speranza di vita. Si introdusse inoltre una fascia flessibile di pensionamento, con la distinzione tra uomini e donne, rispettivamente 66-70 per i primi e 63-70 per le seconde. Per quanto concerne la pensione di vecchiaia, i requisiti necessari per il pensionamento erano 20 anni di contribuzione almeno, e l'età anagrafica presente nelle tabelle che seguono.

Data di decorrenza	Lavoratrice dipendente	Lavoratrice autonoma
Da gennaio 2012	62 anni	63 anni e 6 mesi
Da gennaio 2013	62 anni+ 3 mesi (ad.)	63 anni 6 mesi+ 3 mesi (ad.)
Da gennaio 2014	63 anni e 6 mesi+ 3 mesi (ad.)	64 anni 6 mesi+3 mesi (ad.)
Da gennaio 2016	65 anni+3 mesi (ad.)+ ulteriore ad.	65 anni 6 mesi+3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.
Da gennaio 2018	66 anni+3 mesi (ad.)+ ulteriore ad.	66 anni+ 3 mesi (ad.)+ ulteriore ad.

TABELLA-Media variazioni annue della spesa pensionistica in % (Commissione Ministeriale valutazione effetti legge 335/95, e provvedimenti 2001

ANNO	LAVORATORI DIPENDENTI AUTONOMI	LAVORATRICI PUBBLICO	LAVORATRICI PRIVATO	LAVORATICI AUTONOME
2012	66 anni	66 anni	62 anni	63 anni e 6 mesi
2013	66 anni+ 3 mesi(ad.)	66 anni+ 3 mesi(ad.)	62 anni+ 3 mesi (ad.)	63 anni 6 mesi+ 3 mesi (ad.)
2014	66 anni+ 3 mesi(ad.)	66 anni+ 3 mesi(ad.)	63 anni e 6 mesi+ 3 mesi (ad.)	64 anni 6 mesi+3 mesi (ad.)
2015	66 anni+ 3 mesi(ad.)	66 anni+ 3 mesi(ad.)	63 anni e 6 mesi+ 3 mesi (ad.)	64 anni 6 mesi+3 mesi (ad.)
2016	66 anni+3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.	66 anni+3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.	65 anni+3 mesi (ad.)+ ulteriore ad.	65 anni 6 mesi+3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.
2017	66 anni+3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.	66 anni+3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.	65 anni+3 mesi (ad.)+ ulteriore ad.	65 anni 6 mesi+3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.
2018	66 anni+3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.	66 anni+3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.	66 anni+3 mesi (ad.)+ ulteriore ad.	66 anni+ 3 mesi (ad.)+ ulteriore ad.

2019	66 anni e 6 mesi(ad.)+ulteriore ad.	66 anni e 6 mesi(ad.)+ulteriore ad.	66 anni e 6 mesi(ad.)+ ulteriore ad.	66 anni e 6 mesi(ad.)+ulteriore ad.
2020	66 anni e 6 mesi(ad.)+ulteriore ad.	66 anni e 6 mesi(ad.)+ulteriore ad.	66 anni e 6 mesi(ad.)+ ulteriore ad.	66 anni e 6 mesi(ad.)+ulteriore ad.
2021	67 anni	67 anni	67 anni	67 anni

TABELLA- Requisiti lavoratori e lavoratrici dipendenti privati, pubblici e autonomi

Per quanto riguarda questi requisiti, si può ben notare come siano aumentati rispetto alle riforme precedenti per fare in modo di assicurare una graduale omogeneità in merito al diritto di accesso al sistema pensionistico tra le varie categorie di lavoratori. In ognuno dei dati riportati in tabella, vale il discorso dell'adeguamento nominato in precedenza. In sostanza, più è elevata la speranza di vita dell'individuo lavoratore prossimo alla pensione, maggiore sarà l'età minima pensionabile e la conseguente età contributiva necessaria. Le previsioni delle tabelle, mostrano come dall'anno 2013, le pensioni, siano state rideterminate in merito alla longevità delle persone esaminate e con l'arrivo del 2021, mai inferiori a un limite di 67 anni per tutte 1 categorie di lavoratori.

Rimase sempre in vigore il requisito minimo di 20 anni di contributi versati, con l'eccezione che l'ammontare della prestazione pensionistica, per i lavoratori assunti dopo il 1 gennaio 1996, non fosse inferiore a 1,5 volte la quota dell'assegno sociale stabilito, con il quale veniva comparata la pensione rivalutata in base alla variazione media quinquennale del PIL.

3) Sostituzione della pensione di anzianità con la pensione di vecchiaia anticipata

ANZIANITA' CONTRIBUTIVA	UOMINI	DONNE
2012	42 anni e 1 mese	41 anni e 1 mese
2013	42 anni e 2 mesi+ 3 mesi (ad.)	41 anni e 2 mesi+ 3 mesi (ad.)
2014	42 anni e 3 mesi+ 3 mesi (ad.)	41 anni e 3 mesi+ 3 mesi (ad.)
2015	42 anni e 3 mesi+ 3 mesi (ad.)	41 anni e 3 mesi+ 3 mesi (ad.)
2016	42 anni e 3 mesi+ 3 mesi (ad.)+ ulteriore ad.	41 anni e 3 mesi+ 3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.
2017	42 anni e 3 mesi+ 3 mesi (ad.)+ ulteriore ad.	41 anni e 3 mesi+ 3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.
2018	42 anni e 3 mesi+ 3 mesi (ad.)+ ulteriore ad.	41 anni e 3 mesi+ 3 mesi(ad.)+ ulteriore ad.

2019	43 anni e 2 mesi	42 anni e 2 mesi
2020	43 anni e 2 mesi	42 anni e 2 mesi

TABELLA- Requisiti per la pensione anticipata (Inas, Cisl nazionale 2013)

Decorse il requisito dei 40 anni di contribuzione a prescindere dall'età, in quanto per poter accedere al pensionamento anticipato sarebbero stati necessari 42 anni e 1 mese per gli uomini e 41 anni e un mese per le donne. Gli individui che richiedevano l'accesso alla prestazione pensionistica, sulla quota relativa al periodo precedente il 2012, subivano una riduzione della quota di un punto percentuale ogni anno anticipato, e 2 punti percentuali per anticipi superiori ai 2 anni. Per tutti color che iniziarono a maturare contributi dall'ingresso del metodo contributivo e avessero già compiuto 63 anni, vennero stabiliti dei requisiti differenti in merito al pensionamento anticipato, il quale sarebbe potuto essere stato richiesto con almeno 20 anni di contribuzione e con l'importo della prima rata mensile superiore a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale previsto con la legge 335 del 1995.

- 4) Accelerazione dell'applicazione de metodo contributivo per le anzianità contributive maturate in seguito a gennaio 2012, grazie all'utilizzo del sistema pro-rata. Questo processo andò a colpire soprattutto coloro che percepivano la prestazione calcolata completamente con il sistema retributivo. I soggetti con un contratto di lavoro attivo al termine del 2011, entrarono a far parte del sistema misto. Lo specchio seguente, già spiegato nel capitolo inerente alla riforma Dini, mostra il sistema di calcolo della pensione per tipologia di lavoratore, in relazione alla sua anzianità contributiva.

CONTRIBUZIONE	Sistema calcolo pensione	TIPOLOGIA
18 anni al termine del 1995	Fino a 31/12/2011- Retributivo Dall'1/01/2012-Contributivo	MISTO
< 18 anni al termine del 1995	Fino al 31/12/1995- Retributivo Dall'1/01/1996-Contributivo	MISTO
Dal 1996 in poi	Contributivo	PURO

Questa metodologia fu applicata a tutti i lavoratori, con l'obiettivo di poter generare un privilegio collegato alla possibilità di poter appianare le diseguaglianze tra tutte le categorie lavorative, dovute all'anzianità contributiva.

- 5) Modifica dei coefficienti di trasformazione, a partire dal 1 gennaio 2013. Tali coefficienti, rappresentano il rendimento dei contributi e vengono individuati per calcolare l'importo della prestazione pensionistica inerente al metodo contributivo

ETA'	COEFFICIENTI				
	2010-2012	2013-2015	2016-2018	2019-2020	2021-2022
57	4,419%	4,304%	4,246%	4,200%	4,186%
58	4,538%	4,416%	4,354%	4,304%	4,289%
59	4,664%	4,535%	4,468%	4,414%	4,399%
60	4,798%	4,661%	4,589%	4,532%	4,515%
61	4,940%	4,796%	4,719%	4,657%	4,639%
62	5,093%	4,940%	4,856%	4,790%	4,770%
63	5,257%	5,094%	5,002%	4,932%	4,910%
64	5,432%	5,259%	5,159%	5,083%	5,060%
65	5,620%	5,435%	5,326%	5,245%	5,220%
66	5,620%	5,624%	5,506%	5,419%	5,391%
67	5,620%	5,826%	5,700%	5,604%	5,575%
68	5,620%	6,046%	5,910%	5,804%	5,772%
69	5,620%	6,283%	6,135%	6,021%	5,985%
70	5,620%	6,541%	6,378%	6,257%	6,215%
71	5,620%	6,541%	6,378%	6,513%	6,466%

TABELLA- Coefficienti di trasformazione dal 2010 al 2022. (Pensionioggi)

Questi coefficienti, vengono individuati allo stesso modo per uomini e donne, e rilevati a cadenza triennale fino al 2019, poi in seguito con range biennale. Risultano essere di valore crescente a seconde dell'età anagrafica a causa della probabilità di morte maggiore e tenendo conto di un tasso di attualizzazione uguale all'1,5%.

- 6) Sospensione delle indicizzazioni delle pensioni all'inflazioni: questo per gli individui che durante gli anni 2012 e 2013 ricevevano una prestazione superiore a 3 volte il minimo
- 7) Eliminazione delle finestre, ovvero quei meccanismi posticipativi della prestazione pensionistica di vecchiaia e anzianità, con conseguente liquidazione immediata il mese successivo alla maturazione dei requisiti.
- 8) Introduzione di un contributo di solidarietà: che andò a gravare sugli importi pensionistici superiori ai 90.000 euro annui.
- 9) Introduzione di novità riguardante l'articolo 18, nelle procedure di licenziamento. In precedenza, tale articolo elencava questi tipi di licenziamento:
 - *Disciplinare*: che poteva essere per giusta causa, inerente a condotte scorrette, pregiudicanti il rapporto tra azienda e lavoratore e per giustificato motivo oggettivo, meno grave della prima, ma che rende difficile la prosecuzione del rapporto lavorativo

- *Economico*: che poteva essere per giustificato motivo oggettivo, indipendente dal comportamento del lavoratore e inerente all'attività produttiva.
- *Discriminatorio*: riguardante il licenziamento a causa di partecipazioni a scioperi dovuti a motivi religiosi, politici e razziali.

Nelle ipotesi di licenziamento prive di motivazione, il giudice condannava il datore, alla reintegrazione del lavoratore con un risarcimento a partire da 5 mensilità. In alternativa al reintegro, il lavoratore poteva optare per un risarcimento pari a 15 mensilità.

Nel 2012, la Riforma Fornero, limitò questi casi di reintegrazione prevedendo una tutela più flessibile e una caratteristica fu rappresentata dall'abolizione del reintegro automatico con l'inclusione di un semplice risarcimento economico.

E' interessante notare, come una delle conseguenze di questa riforma, fu la creazione di una nuova categoria di lavoratori, balzati alle cronache dei tempi con il nome di "esodati". Innalzando l'età pensionabile e in modo retroattivo ha conseguentemente coinvolto un numero di lavoratori prossimi all'età pensionabile. Questi ultimi, avevano raggiunto accordi con il proprio datore di lavoro ricevendo un incentivo alla cessazione del rapporto lavorativo. Molti di questi lavoratori si trovarono nella scomoda situazione di essere senza lavoro, stipendio e pensione. La palla balzò in mano ai vari governi successivi che cercarono di porre rimedio attraverso le salvaguardie, atte a tutelare in qualche modo questa categoria.

Riassumendo gli obiettivi e le introduzioni della riforma possiamo affermare che, quella Fornero, è stata la legge che cercò maggiormente di risolvere i problemi di iniquità, trasparenza, sostenibilità del sistema previdenziale, attraverso la sostituzione della pensione di anzianità con quella di vecchiaia anticipata e con l'applicazione a tutti gli individui del metodo contributivo.

3.3 Quota 100

Come ultima Riforma, prenderemo in considerazione quel provvedimento emanato dal Governo Conte 1, tramite il decreto legge 4 del 28 gennaio 2019. Un processo che può essere considerato sperimentale e che ebbe una durata di 2 anni, dal 2019 al 2021. Come detto è la riforma di più recente emanazione, e si tratta di un sistema guidato da un meccanismo che consentiva al lavoratore l'uscita anticipata dal mondo del lavoro, nel momento in cui la sua età lavorativa e la quantità di anni di contribuzione previdenziale, sommati insieme, davano il valore 100. Per raggiungere tale quota, non si poteva scegliere una combinazione casuale, in

quanto i requisiti minimi furono stabiliti a 62 anni di età minima e 38 anni di contribuzione. Attualmente il requisito necessario per la pensione di vecchiaia è 67 anni, mentre quello per il pensionamento anticipato è stabilito a 2 anni e 10 mesi di età contributiva per uomini e 41 anni e 10 mesi per quanto riguarda le donne.

Andando nello specifico, tale Riforma, fu creata con l'obiettivo di tentare di superare le regole imposta dalla normativa precedente, in merito alla contribuzione e all'età di pensionamento. Si può dire che i principali interventi furono:

- Modifica requisiti anagrafici e contributivi : come detto in precedenza, la richiesta della prestazione pensionistica è legata all'ottenimento dei requisiti minimi imposti da tale riforma, che corrispondono al possesso di 62 anni di età e 38 anni di contribuzione entro il 2021. Per quanto riguarda il primo requisito, quello dell'età anagrafica, sono stato esclusi adeguamenti alla speranza di vita fino al 31/12/2026.

In merito alle esclusioni possiamo sottolineare che sono esclusi:

- 1) Gli individui che ricevono già un trattamento pensionistico o i quali hanno fatto richiesta di uno dei sistemi di pensionamento anticipato
- 2) Personale delle forze armate, di polizia, polizia penitenziaria, vigili del fuoco e guardia di finanza
- 3) Contributi versati alle Casse e enti di previdenza privati

Per raggiungere i 38 anni di contribuzione, sono ritenuti validi tutte le tipologie di contributi:

- Obbligatori
- Volontari
- Da riscatto
- Figurativi

E' ammessa anche l'inclusione dei contributi versati in Paesi esteri facenti parte l'UE (tra cui Norvegia e Svizzera), e anche Paesi extra UE, correlati al nostro Paese attraverso convenzioni di sicurezza sociale, requisito fondamentale per fare in modo di far valere la contribuzione estera, la quale deve essere come minimo di 52 settimane.

- Calcolo dell'assegno con quota 100: nel caso in cui il soggetto lavoratore decida di sfruttare l'opzione quota 100, e anticipare il periodo di pensionamento, deve essere al corrente che l'importo che andrà a ricevere sarà inferiore a quella della normale pensione di vecchiaia. Questo dovuto al fatto che, decidendo di terminare l'attività lavorativa all'età di 62 anni, ci sarebbe una differenza di ben 5 anni sull'età di

contribuzione, rispetto alla versione regolare, ovvero 67 anni. L'assegno pensionistico viene calcolato così:

- Con metodo retributivo, per i periodi di contribuzione inerenti al periodo fino al 1995.
- Con metodo contributivo, per i periodi di contribuzione dal 1996 in poi.

Si potrebbe affermare che il meccanismo pensionistico di quota 100, potrebbe apportare importanti vantaggi a tutti quei lavoratori che in prossimità dell'arrivo del 2021, abbiano registrato o previsto una riduzione sostanziosa della retribuzione inerenti agli ultimi anni di carriera lavorativa, che ha portato a invalidare l'effetto della quota contributiva.

- Finestre di uscita: con la riforma Quota 100, le pensioni anticipate sono previste le seguenti date di inizio del diritto al trattamento pensionistico:

- Per i lavoratori privati:
 - Per coloro che hanno maturato i requisiti entro il termine dell'anno 2018, la data è il primo aprile 2019
 - Decorsi 3 mesi dalla data di ottenimento di requisiti, per i lavoratori che conseguono la quota 100 durante il 2019.
- Per i lavoratori del pubblico:
 - Per coloro che hanno maturato i requisiti entro il giorno di entrata in vigore del decreto, ovvero il 29/02/2019, la data è il primo agosto 2019
 - Decorsi 6 mesi dall'ottenimento dei requisiti, per i lavoratori che conseguono la quota 100 in seguito all'entrata in vigore del decreto.

La pensione ottenuta con quota 100, non risulta cumulabile, per il periodo compreso tra il primo giorno di ottenimento della pensione e l'ottenimento dei requisiti della pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro, anche estero, con l'eccezione dei contratti di lavoro occasionale con retribuzione inferiore ai 5.000 euro lordi.

- TFR-TFS: per quanto riguarda il trattamento di fine servizio, ovvero la forma di liquidazione che interessa tutti i dipendenti pubblici assunti a tempo indeterminato entro la fine dell'anno 2000 e che non abbiano aderito a forme pensionistiche complementari di categoria, il decreto prevede la possibilità di poter ottenere una parte di quest'ultimo, nel limite massimo di 30.000 euro, aumentato a 45.000 durante la conversione in legge, sotto forma di anticipazione, rispetto al normale conseguimento, vincolato dall'ottenimento dei requisiti minimi per la pensione di vecchiaia. Si ricorda anche che

l'importo di tale anticipazione è previsto anche per quei soggetti che si trovavano in pensione nel momento in cui il decreto legge è entrato in vigore.

- Cumulabilità con altri redditi: è specificato che i redditi non cumulabili riguardano quelli da lavoro dipendente, autonomo e d'impresa, connessi all'attività lavorativa effettuata nel periodo in cui è attivo il divieto. In merito ai redditi da lavoro occasionale, questi sono cumulabili entro il limite massimo di 5.000 euro lordi delle ritenute erariali e al netto di contributi previdenziali.

Dopo tutti gli interventi visti fino ad ora, si può considerare Quota 100 come la prima riforma che approva una considerevole crescita del numero di pensionati, infatti, il potenziale pubblico di utilizzatori nel triennio in vigore si attesta a quasi un milione di persone.

Per giudicare al meglio la sostenibilità di questo provvedimento, sarebbe opportuno dargli uno sguardo insieme alle previsioni sulla tendenza della spesa pensionistica in rapporto al PIL. Le rappresentazioni della spesa per le pensioni sono importantissime per giudicare la sostenibilità di lungo termine delle finanze pubbliche. Vengono rappresentati degli esercizi di proiezione della spesa, differenti tra loro, che sono:

- Esercizio Nazionale: è sviluppato per gli aggiornamenti annuali delle proiezioni di spesa pubblica collegate con i fattori di processo di invecchiamento della popolazione. Sviluppato dalla RGS, la Ragioneria generale dello Stato.
- Esercizio AWG: sempre a cura dell' RGS con lo stesso strumento di analisi, è l'esercizio europeo che fa uso delle informazioni stilate dal Working Group on Ageing Population and Sustainability. Questo esercizio è valido a fini dell'analisi in merito alla sostenibilità delle finanze pubbliche della Commissione Europea, per stilare gli obiettivi di medio lungo termine in coerenza con la convergenza del debito verso livelli prudenziali e comprensivi di effetti economici in linea con l'invecchiamento della popolazione
- Esercizio FMI: le proiezioni effettuate dal Fondo monetario internazionale, derivano dall'applicazione di ipotesi sui risultati della RGS.

I 3 esercizi presentano una fase di crescita che raggiunge il picco intorno al 2040, per poi decrescere e iniziare una fase di declino. Questa dovuta al processo demografico e agli effetti delle passate riforme pensionistiche, che hanno apportato modifiche a ai requisiti di accesso alla pensione e al calcolo della quota con sistema contributivo

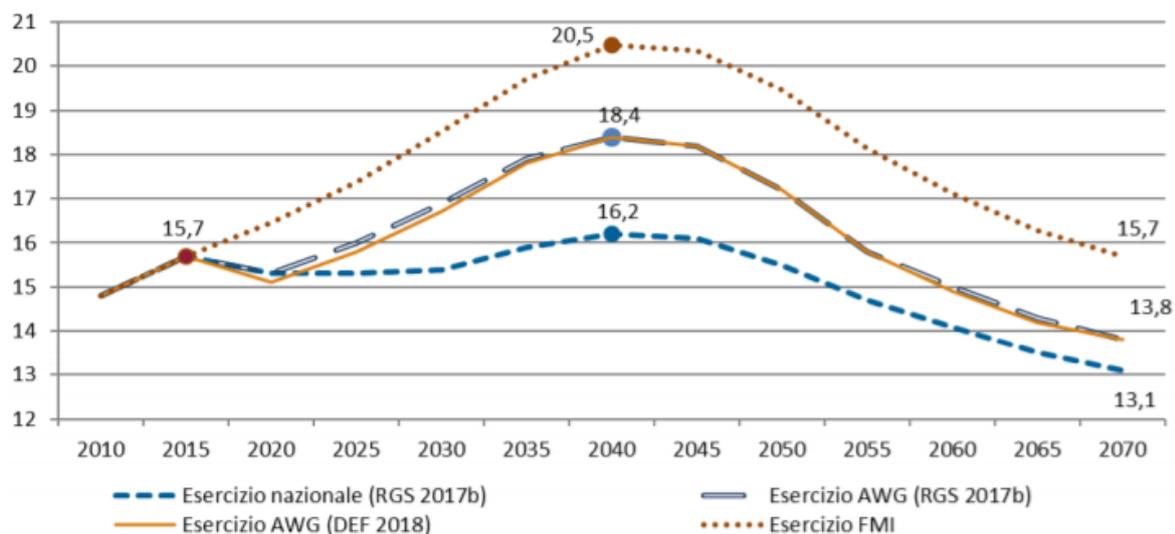


GRAFICO- Previsioni andamento spesa pensionistica in rapporto al PIL (Osservatorio CPI)

Tali proiezioni, risalenti all'anno 2018, presentano un bias, ovvero l'ancoraggio ad ipotesi troppo fiduciose ed ottimistiche del contesto macroeconomico e demografico:

- Tasso di fecondità: in aumento da 1,32 del 2017 a 1,51 previsionale del 2040
- Tasso di disoccupazione: in diminuzione dall' 11 per cento del 2017 al 6 per cento del 2040.
- Tasso di crescita annuo: della produttività, in crescita dallo 0,3 per cento all'1,4 per cento medio nel decennio 2030-2040
- Tasso di partecipazione forza lavoro: in aumento dal 65,4 al 70,6 per cento entro il 2040.

L'RGS ha stimato che durante il triennio di prova di questo provvedimento, gli effetti di quest'ultimo sulla spesa incidono per quasi 9 miliardi di euro all'anno. Effetti che con il tempo tendono a ridursi grazie al fatto che Quota100 è prevista solamente per 3 anni. Le riforme introdotte faranno aumentare molto il rapporto tra spesa pensionistica e PIL.

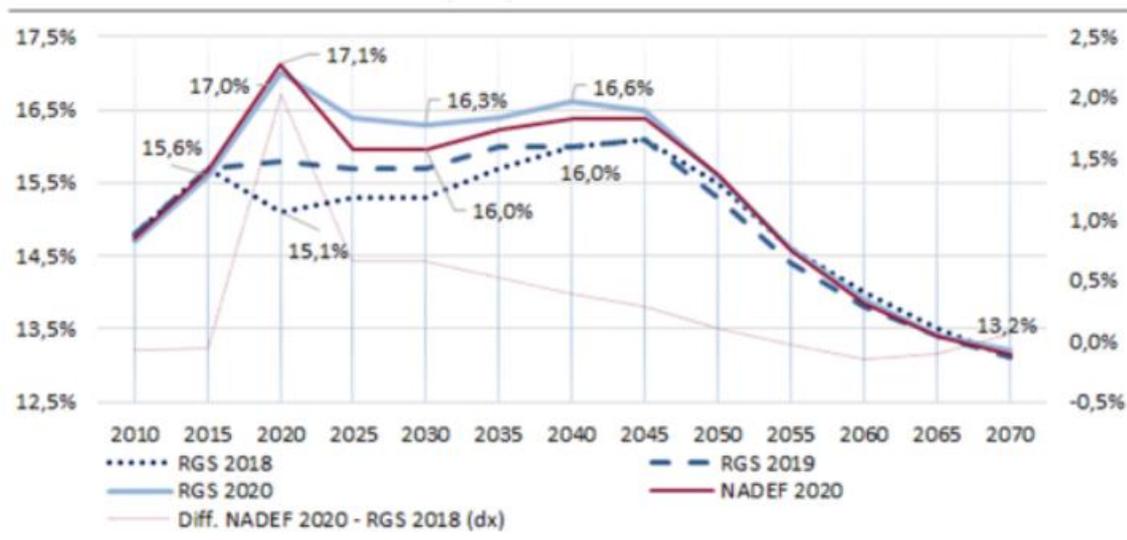


GRAFICO- Aggiornamento stima andamento spesa pensionistica su PIL 2020 (Up Bilancio)

Le stime RGS sull'andamento della spesa pensionistica rispetto al PIL del 2020, rispetto al 2018, in soli 3 anni, presentano infatti una forte crescita nel breve periodo, a causa del peggioramento del profilo macroeconomico e a causa degli effetti dell'introduzione di Quota 100, in merito alle possibilità di pensionamento anticipato e alla sospensione fino al 2026 dell'aggancio, dei requisiti minimi, all'aggancio alle prospettive di vita.

Una delle critiche mosse a questo provvedimento, è quella per cui, come in casi passati, il prezzo da pagare, relativo al grande numero di pensionati che termineranno l'attività lavorativa in questo triennio, verrà pagato dalle generazioni future. La risposta dal governo risiede nella speranza per cui il pensionamento dei lavoratori più anziani dovrebbe portare ad un aumento nelle assunzioni dei più giovani. L'assunzione forte alla base di questo concetto è che il numero di posti di lavoro sia fisso. Nella realtà però, nel medio lungo termine, non esiste una correlazione stabile fra disoccupazione giovanile e disoccupazione fra gli anziani, e analizzando i dati di altri Paesi, si può notare che a uguali tassi di disoccupazione tra i lavoratori più anziani, possono esistere tassi di disoccupazione giovanile molto diversi, il tutto a causa delle differenti caratteristiche del mercato lavorativo. Nel breve periodo, la disoccupazione di un milione di lavoratori, potrebbe portare a un aumento di assunzioni tra i più giovani, però, con la grande crisi vissuta dall'arrivo della pandemia, per esempio, le imprese hanno colto l'occasione di questa pensione anticipata, dei soggetti più vecchi, non investendo allo stesso tempo su nuove assunzioni giovanili e riducendo l'occupazione. Inoltre, l'assente possibilità di cumulare la pensione con i redditi fino al possesso dei requisiti per la vecchiaia, potrebbe portare ad aumento del lavoro in nero, per lo più in quei casi in cui la pensione sarebbe più bassa, a causa della riduzione di contributi maturati.

PARTE 4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE: SOSTITUIVA O INTEGRATIVA A QUELLA PUBBLICA?

4.1 Il TFR

Il TFR, ovvero il “trattamento di fine rapporto” è una forma di retribuzione differita che viene calcolata annualmente sulla retribuzione lorda di ciascun dipendente e accantonata dal datore di lavoro. Più precisamente possiamo dire che il montante del TFR corrisponde alla retribuzione annua lorda divisa per 13.5. Tale montante andrà poi aggiornato annualmente per l'indice di rivalutazione, il quale corrisponde al 75% dell'inflazione + 1.5% fisso.

Questa somma, cumulata mese dopo mese e anno dopo anno, rappresenta la prestazione economica che compete al lavoratore subordinato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo. Alcuni esempi possono essere: licenziamento, dimissione, raggiungimento dell'età pensionistica.

Concretamente si tratta di un compenso con corresponsione differita al momento della conclusione del rapporto lavorativo e quindi una sorta di salario posticipato calcolato per quote annuali.

4.1.1 Il calcolo del TFR

La retribuzione base per il calcolo del TFR, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, è composta da tutti gli elementi retributivi aventi natura tipica, normale e ripetitiva nel rapporto di lavoro minimo contrattuale, superminimi, premi presenza, aumenti periodici di anzianità, straordinario fisso ripetitivo, importi forfettari, indennità e tutte le altre somme riconosciute e corrisposte a titolo non occasionale, esclusi i rimborsi spese.

Il conteggio del “trattamento di fine rapporto”, come introdotto in precedenza, avviene andando a sommare per ogni anno del rapporto lavorativo una quota uguale all'importo della retribuzione lorda annua divisa per il coefficiente 13,5. L'importo che si accumulerà progressivamente, eccetto quello dell'anno, verrà rivalutato a un tasso fisso dell' 1.5% + 75% dell'aumento dell'indice Istat dei prezzi al consumo rilevato per l'anno precedente.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati (sigla FOI) è un indice dei prezzi al consumo, calcolato dall'Istat a partire dal 1961, basato su un paniere di beni e servizi che rappresenta i consumi di una famiglia la cui persona di riferimento è un

lavoratore dipendente (con l'esclusione di quelli facenti parte del settore agricolo). È quindi più specifico dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), il cui paniere rappresenta i consumi di una famiglia italiana media (comprendendo, quindi, anche quelle la cui persona di riferimento sia ad esempio un libero professionista o un pensionato).

Dirottando i concetti teorici verso un contesto pratico possiamo ipotizzare di aver di fronte a noi un cliente, più precisamente un lavoratore dipendente assunto nell'ipotetica data 01/01/2021 con uno stipendio annuo lordo di 40.000 €.

Il 31/12/2021 si procederà a verificare il calcolo per l'accantonamento del suo trattamento di fine rapporto che sarà:

$$\frac{40.000}{13,5} = 2.963$$

2.963 sarà la quota di € rappresentativa del TFR al termine del primo anno di lavoro.

Il 31/12 dell'anno successivo, ovvero del 2022, si dovrà nuovamente procedere al calcolo.

Ipotizzando che il nostro cliente abbia percepito lo stesso stipendio per tutto l'anno in corso e che l'indice Istat dei prezzi al consumo sia aumentato dell'1% rispetto all'anno precedente, avremo quanto segue:

$$\text{Quota annua} = \frac{40.000}{13,5} = 2.963$$

$$\text{Rivalutazione} = 2963 * (1,5\% + 0,75\%) = 66,67\text{€}$$

↓ ↓
Componente fissa 75% dell'1% (variazione Istat)

$$\text{Totale accantonamento TFR} = 2963 + 2963 + 66,67 = 5992,67$$

Ovviamente l'importo maturato viene definito al lordo, in quanto è maturato nel tempo con l'inclusione delle tasse dovute.

Il trattamento di fine rapporto è soggetto a una tassazione separata, che non si accumula con le imposte sul reddito, per cui la sommatoria totalizzante soggetto di uno specifico trattamento fiscale.

In base alla normativa vigente le quote di TFR maturate dopo il 1 gennaio 2001 sono considerate imponibili solo per la quota capitale, con relativa esclusione quindi delle rivalutazioni annuali, le quali però sono soggette a un'imposta sostitutiva versata ogni anno al fisco. L'obbligo, da

parte del datore di lavoro, di effettuare la ritenuta per fini fiscali sorge nel momento in cui il TFR viene erogato al lavoratore. Per quanto riguarda invece le quote maturate fino al 31 dicembre 2000, queste sono interamente tassate dal datore di lavoro.

4.1.2 L'aliquota IRPEF

Dopo aver spiegato brevemente il significato e la definizione di TFR e aver capito come determinare la sua base imponibile, è importante identificare l'aliquota media che sarà applicata alla base imponibile stessa. Per determinare il dato, si prende come riferimento l'aliquota media che il lavoratore ha subito negli ultimi 5 anni ai fini della tassazione Irpef. Sono previste delle detrazioni particolari per i rapporti lavorativi che hanno durata inferiore a 2 anni e per i TFR che presentano un reddito di riferimento non superiore a 30.000 €.

E' dato dalla somma complessiva delle distinte categorie di redditi fondiari (terreni e fabbricati), redditi di capitale (ad esempio gli interessi derivanti da conti correnti), redditi di lavoro dipendente (derivanti da rapporti di lavoro dipendente), reddito di lavoro autonomo (derivanti dall'esercizio di arti o professioni), redditi di impresa (derivanti dall'esercizio di un'attività commerciale) e redditi diversi (ad esempio redditi di lavoro autonomo – non abituale).

Di seguito verrà indicata la tabella con gli scaglioni dell'aliquota

REDDITO IMPONIBILE (per scaglioni)	ALIQUTA (per scaglioni)	IMPOSTA DOVUTA SUI REDDITI INTERMEDI COMPRESI NEGLI SCAGLIONI
Se composto solo da redditi fondiari (terreni + fabbricati) fino a 500,00	0	0
Se composto solo da redditi di pensione fino a 7.500,00+redditi di terreni fino 185,92+reddito dell'abitazione principale e relative pertinenze	0	0
fino a euro 15.000,00	23	23% sull'intero importo (= 3.450,00)
oltre euro 15.000,00 e fino a euro 28.000,00	27	3.450,00 + 27% parte eccedente 15.000,00
oltre euro 28.000,00 e fino a euro 55.000,00	38	6.960,00 + 38% parte eccedente 28.000,00
oltre euro 55.000,00 e fino a euro 75.000,00	41	17.220,00 + 41% parte eccedente 55.000,00
oltre a euro 75.000,00	43	25.420,00 + 43% parte eccedente 75.000,00

TABELLA- Scaglioni aliquota Irpef, Fonte: Agenzia delle entrate

È importante sapere che verranno applicate ulteriori riduzioni sull'importo totale da corrispondere all'erario e queste saranno pari a:

- 70 euro, nel caso in cui il reddito di riferimento non superi i 7.500 €
- $50 \text{ euro} + 20 \text{ euro} * (28.000 - \text{reddito di riferimento}) / 20.400$, nel caso in cui l'ammontare del reddito di riferimento sia compreso tra i 7500 e i 28.000 euro.
- $50 \text{ euro} * (30.000 \text{ euro} - \text{reddito di riferimento}) / 20.500$, nel caso in cui il reddito di riferimento sia compreso tra 28.000 e 30.000 euro.

In seguito a queste operazioni, gli uffici dell'Agenzia delle entrate riliquidano l'imposta dovuta in base all'aliquota media di tassazione dei 5 anni precedenti alla cessazione del rapporto lavorativo, e se la differenza di imposta non pagata supera i 100 euro verrà emesso un avviso di pagamento al diretto interessato.

4.1.3 Sperimentazione del Qu.I.R.

Il Qu.I.R. rappresenta la quota maturanda del trattamento di fine rapporto come Quota Integrativa della Retribuzione, ricevuta in busta paga. E' un processo sperimentale per il quale i lavoratori dipendenti del settore privato possono richiedere ai rispettivi datori di lavoro di percepire questa quota per i periodi di paga decorrenti dal 1 marzo 2015 al 30 giugno 2018.

Il fondo di garanzia fornisce supporto ai datori di lavoro con l'erogazione, questi ultimi, delle forme di finanziamento più adeguate con lo scopo di acquisire la provvista finanziaria necessaria per operare la liquidazione del Qu.I.R.. Il diritto a richiedere il finanziamento spetta ai datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze meno di 50 lavoratori e non siano tenuti al versamento del TFR al Fondo di tesoreria costituito ai sensi dell'art.1, comma 77, legge 27 dicembre 2006, n.296.

Una volta accertato il possesso dei requisiti necessari e la totale assenza di condizioni ostative, il diritto alla liquidazione della Qu.I.R. decorre a partire dal mese successivo a quello di presentazione della predetta istanza, fino al periodo di paga che scade il 30 giugno 2018 oppure a quello in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro se antecedente. La liquidazione avviene sulla base di due diverse modalità:

- A partire dalla busta paga del mese successivo a quello di presentazione dell'istanza per i dipendenti da datori di lavoro che non ricorrono al finanziamento.

- A partire dalla busta paga del quarto mese successivo a quello di presentazione di istanza per i dipendenti da datori di lavoro che ricorrono al finanziamento assistito da garanzia.

Durante tutto il periodo di operatività la scelta del lavoratore è irrevocabile.

La Qu.I.R è pari alla misura della quota maturanda del trattamento di fine rapporto al netto della detrazione operata dal datore di lavoro (0,50%). Per i lavoratori aderenti a forme pensionistiche complementari che optano per la liquidazione della Qu.I.R, la relativa misura è uguale alla quota intera maturanda dal TFR anche laddove abbiano esercitato la scelta del conferimento parziale alle citate forme pensionistiche.

Venuto meno l'obbligo di erogazione della quota di trattamento di fine rapporto in busta paga, a seguito dello scarso successo che la norma ha avuto, i datori di lavoro interessati – in funzione degli obblighi di legge in materia di TFR e delle scelte operate dai lavoratori in ordine alla sua destinazione - dovranno procedere al ripristino dell'assetto previgente, adeguando i relativi obblighi informativi e finanziari

4.1.4 Destinazione del TFR

Nel momento in cui si instaura un rapporto lavorativo con il datore di lavoro, il lavoratore, oltre a dover firmare il contratto di lavoro e modello di privacy, sarà obbligato, entro 6 mesi dalla data di assunzione, a compiere una scelta, ovvero a dove destinare il proprio trattamento di fine rapporto. Per i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006, la scelta deve essere espressa mediante un apposito modulo chiamato TFR 2, aggiornato al 2018. Per quanto riguarda il TFR maturato sino al 31 dicembre 2006, quest'ultimo rimarrà in azienda.

Il modulo TFR 2 ha l'utilità di dichiarare all'azienda, all'atto di assunzione come dipendente, se il lavoratore intende:

- Percepire il trattamento di fine rapporto, che viene maturato mensilmente, alla fine del rapporto lavorativo, lasciandolo sotto forma di liquidazione in azienda, o presso il Fondo di Tesoreria gestito dall'Inps per i dipendenti con almeno 50 dipendenti.
- Versare tutto o parte del TFR a un fondo di previdenza complementare, che sia uno di categoria o che sia uno esterno.

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse esprimersi, non compilando il modulo, varrebbe la regola del silenzio assenso, ed il trattamento di fine rapporto verrebbe conferito al fondo di categoria, se questo è esistente, o in alternativa all' Inps. Se si destina il TFR

all'azienda, la scelta è reversibile, nel senso che in qualsiasi momento si può decidere di versare il TFR ad un fondo complementare. Scelta che invece sarebbe irreversibile nel caso in cui si decidesse di versare il TFR ad un fondo prima per poi cambiare e conservare la quota in azienda. Ricapitolando quindi, la scelta di conferire il TFR ad un fondo pensione non è revocabile, mentre invece è sempre modificabile la scelta di non conferire il TFR ad una forma di previdenza complementare. Inoltre è sempre possibile, ogni due anni, cambiare fondo pensione, fare uno switch tra fondi, facendo confronti e paragoni in merito all'efficienza di questi ultimi.

Nelle prossime pagine si illustreranno tutte le differenze e caratteristiche di cui l'investitore deve essere a conoscenza per poter gestire al meglio i suoi risparmi e per poter rendere il proprio portafoglio più efficiente e più efficace.

4.2 Il TFR in azienda

Come detto in precedenza, il lavoratore che decide, entro 6 mesi dalla data di assunzione, di lasciare il TFR in azienda come forma di finanziamento, dovrebbe prima di tutto conoscere i costi, i benefici, i rischi e le opportunità che lo circondano. Al giorno d'oggi purtroppo, per via della scarsa educazione finanziaria del nostro Paese, sia per pigrizia e poca sete di conoscenza, le persone tendono a imboccare la strada più veloce e semplice, che non determina l'analisi di vie concorrenziali, ma che potrebbero essere molto più vantaggiose, efficienti e personalizzate per il lavoratore. Inoltre, coi tempi che corrono, con un sistema strutturale tracollante, conti pubblici disastrosi e un contesto demografico in continua involuzione, ogni lavoratore dovrebbe informarsi e attivarsi per poter costruire una forma di reddito secondaria alla quella pubblica, integrando anche quello che è il trattamento di fine rapporto. Attualmente ci troviamo nella quarta fase: l'era della conoscenza e chi non avrà quest'ultima verrà spazzato via.

L'ambito di destinazione più adatto del TFR dovrebbe essere scelto in seguito ad un'analisi di alcuni aspetti e caratteristiche fondamentali che contraddistinguono le scelte e questi sono:

1. L'anticipazione massima e i casi in cui può essere richiesta
2. Rendimento
3. Tassazione sulle anticipazioni

4. Tassazione sui rendimenti
5. Cambio decisionale
6. Opzione capitale
7. Reintegro

4.2.1 Anticipazione massima e i casi in cui può essere richiesta

Normalmente del TFR, può essere richiesta un'anticipazione, ovvero una quota percentuale del totale accumulato, fino al momento della domanda, per poterne usufruire, indirizzando i fondi ricevuti per determinate situazioni e necessità della vita del lavoratore contribuente.

Nel caso in cui l'individuo decidesse di lasciare il proprio trattamento di fine rapporto all'interno dell'azienda, avrebbe il diritto di richiedere un'anticipazione della prestazione per due situazioni ben definite:

1. Per spese sanitarie solamente personali
2. Per il solo acquisto della prima casa per sé o per i figli.

In entrambe le situazioni, la concessione anticipata della prestazione è subordinata al rispetto di alcuni stringenti e specifici requisiti. Uno di questi riguarda il periodo minimo di versamenti che il lavoratore deve effettuare prima di poter far richiesta, e questo deve essere di almeno 8 anni.

L'anticipazione massima, ovvero il limite ricevibile in seguito alla richiesta, può essere al massimo del 70% e può avvenire una sola volta con vincolo durante la vita dell'individuo.

L'elemento però più limitante, inerente alla permanenza del TFR in ambito societario, è quello che riguarda la concessione dell'anticipazione, che può avvenire solamente se:

- Il numero di lavoratori che presentano la domanda non supera il 10% del numero di dipendenti che ne hanno diritto
- Le anticipazioni concesse non possono andare oltre al 4% dei dipendenti totali dell'azienda.

Questo significa che su cento lavoratori solamente dieci potranno avere il privilegio di fare domanda e come se non bastasse solamente quattro potranno veder soddisfatta la loro richiesta. A differenza dei fondi pensione, inoltre, non si può richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto per ulteriori esigenze in capo al lavoratore, quelle sanitarie devono essere

solamente personali e non familiari e quelle per la casa solamente in merito all'acquisto e non alla ristrutturazione.

4.2.2 Rendimento TFR in azienda

Sul TFR in azienda si applica un tasso di rivalutazione costituito dall' 1.5% fisso con l'aggiunta del 75% dell'inflazione annua. La rivalutazione è, però, soggetta a imposta sostitutiva pari al 17% da versare annualmente allo stato, per cui il lavoratore riceverà al termine del rapporto di lavoro la rivalutazione netta a cui saranno già state sottratte le imposte.

In questo caso, il Trattamento di fine rapporto beneficia quindi di una forma di remunerazione garantita, quella dell'1.5%, e di una variabile, il 75 % dell'inflazione. La quota fissa sarà quella che ricoprirà il peso maggiore sulla rivalutazione finale e questo perché negli ultimi anni si è riscontrata una dinamica inflattiva debole o negativa.

Fondi pensione e PIP "nuovi" - Rendimenti netti medi annui composti (valori percentuali)					
	31.12.2018- 31.12.2019	31.12.2016- 31.12.2019	31.12.2014- 31.12.2019	31.12.2009- 31.12.2019	31.12.1999- 31.12.2019
	1 anno	3 anni	5 anni	10 anni	20 anni
Fondi negoziati	7,2	2,4	2,5	3,6	3,0
Garantiti	2,0	0,5	0,9	1,9	-
Obbligazionari puri	0,7	0,0	0,1	0,5	-
Obbligazionari misti	7,6	2,5	2,7	3,9	-
Bilanciati	5,6	2,8	2,9	4,2	-
Attivi	12,2	4,0	4,2	5,7	-
Fondi aperti	8,3	2,4	2,5	3,8	2,0
Garantiti	3,0	0,6	0,7	1,6	2,2
Obbligazionari puri	3,7	0,8	1,0	2,1	2,7
Obbligazionari misti	4,2	0,9	1,2	2,8	2,7
Bilanciati	9,2	2,7	2,9	4,3	2,5
Attivi	14,9	4,5	4,2	5,7	1,8
PIP "nuovi"					
Gestioni separate	1,6	1,7	2,0	2,6	-
Unit linked	12,2	2,4	2,8	3,8	-
Obbligazionari	2,2	0,0	0,2	1,0	-
Bilanciati	9,2	1,7	1,7	2,8	-
Attivi	18,8	3,8	4,3	5,3	-
<i>Per memoria:</i>					
Rivalutazione del TFR	1,5	1,7	1,6	2,0	2,4

I rendimenti sono al netto dei costi di gestione e dell'imposta sostitutiva per tutte le forme pensionistiche incluse nella tavola; anche per il TFR la rivalutazione è al netto dell'imposta sostitutiva. I rendimenti dei PIP sono stati rettificati sulla base dell'aliquota fiscale tempo per tempo vigente, secondo la metodologia di calcolo standardizzata definita dalla COVIP (c.f. Glossario, voce "Rendimenti netti dei PIP").
I rendimenti dei comparti garantiti non incorporano il valore della garanzia.

FIGURA: fondi pensione e pip nuovi rendimenti medi annui composti

Prendendo come riferimento il rendimento a 10 anni, la rivalutazione del TFR, quindi quella ottenuta mantenendo lo stesso in azienda, si ferma al 2%, a fronte di un rendimento che oscilla tra il 3.6% e il 3.8% per le forme di previdenza complementare.

In conclusione possiamo dire che, nonostante la rivalutazione del TFR non sia l'unico elemento che serve per effettuare la propria scelta nel modo più efficiente ed efficace, essere a conoscenza del fatto che i dati restituiscono una tale evidenza, consente di avere un elemento valutativo in più per effettuare la propria scelta.

4.2.3 Tassazione anticipazioni e rendimenti

È importantissimo sapere ed essere al corrente che ci sono due tipi di tassazione che aggrediscono i risparmi destinati all'accumulo e creazione del trattamento di fine rapporto:

1. Tassazione sui premi versati, anche detti anticipazioni
2. Tassazione sui rendimenti

Collegandoci al sotto capitolo 4.1.2 inerente agli scaglioni dell'aliquota IRPEF in base al reddito dell'individui, si può affermare che la tassazione sulle anticipazioni, e quindi sui premi versati dal lavoratore durante il rapporto lavorativo, è strettamente collegata all'aliquota sul reddito alla quale l'individuo è assoggettato.

È facile intuire, quindi, che la tassazione minima sui premi è pari al 23% e che potrebbe espandersi flessibilmente fino ad un massimo del 43% nel caso in cui la nostra retribuzione annua lorda dovesse crescere e superare la quota di 75.000 € annui.

Sarà interessante notare, nello specchio riepilogativo presente nelle prossime pagine, come dalla comparazione con i fondi pensione venga esaltata la differenza tra l'aliquota *minima* al quale sono sottoposti i nostri soldi a seconda del tipo di impiego che decidiamo di dargli.

Per quanto riguarda invece la tassazione sui rendimenti, questi ultimi, godono di un vantaggio fiscale rispetto a molti strumenti finanziari, come le obbligazioni corporate e le azioni per le quali la tassazione sui rendimenti è del 26%, perché registrano un'aliquota limitata al 17%.

Un dato interessante che però ha visto negli anni di storia un aumento esponenziale in quanto, precedentemente allo 01/01/2015, la tassazione si attestava intorno all'11%.

Lo svantaggio più grande delle tassazioni che colpiscono il trattamento di fine rapporto, se lo si lascia in azienda, è ovviamente quello che riguarda la facilità che si avrà, nel corso di vita del rapporto lavorativo, di scalare verso un'aliquota più alta nel momento in cui il livello del nostro reddito dovesse crescere. Non sono casi limitati e sporadici in quanto moltissimi individui, durante lo svolgimento della loro carriera, cercheranno di ambire a posizioni lavorative più profittevoli e adeguate per condurre nel miglior modo possibile una vita decorosa per loro stessi e per la famiglia. Inoltre considerando che l'aliquota del 23% si riferisce a coloro che hanno un reddito che non supera i 15.000, che il primo scatto è una maggiorazione del 4% fino al 27% per redditi che arrivano a 28.000 euro l'anno e considerando che, in Italia, la retribuzione media annua per un lavoratore dipendente è di 29.352 euro (**FONTE**), sarebbe opportuno chiedersi se

davvero lasciare il TFR in azienda, senza considerare ulteriori opzioni esterne, possa essere svantaggioso per i nostri risparmi, se non addirittura un suicidio fiscale.

4.3 I fondi pensione

Come già citato in precedenza, oltre che a lasciare il TFR in un contesto aziendale, come forma di finanziamento per l'impresa, il lavoratore contribuente può decidere di orientarlo verso forme complementari esterne, dette anche fondi pensione.

I fondi pensione sono degli strumenti tecnici che il legislatore ha individuato per garantire ai lavoratori una pensione complementare da affiancare, eventualmente, a quella erogata dal sistema obbligatorio. Si possono considerare come delle casse che raccolgono e investono in modo sicuro il denaro che gli individui decidono autonomamente di versare durante gli anni di servizio per un determinato periodo di tempo, fino comunque al raggiungimento dell'età pensionistica.

La scelta di adesione, come sottolineato nella frase precedente, è una scelta completamente libera che spetta solo ed esclusivamente al lavoratore e che quindi non è obbligato ad effettuare. Il loro funzionamento è però simile in tutto e per tutto alla pensione standard sociale che ognuno di noi percepisce, in quanto la contribuzione versata durante l'attività lavorativa vedrà la sua erogazione solamente nel caso siano maturati i requisiti per la pensione. Aderire ad un fondo pensionistico complementare non significa rinunciare all'assegno di previdenza sociale, ma semplicemente integrare un contributo differente per poi ottenere una doppia/tripla/quadrupla ecc. contribuzione alla fine del rapporto lavorativo.

Una caratteristica differente rispetto alla pensione sociale è che il titolare di un fondo pensionistico potrà comunque chiedere e ottenere a determinate condizioni, anticipi e riscatti della prestazione versata. I lavoratori possono anche decidere di destinare il proprio trattamento di fine rapporto a un fondo pensione. In questo modo alla fine della propria carriera lavorativa non si percepirà quella che viene comunemente definita liquidazione, ma si avrà una seconda pensione, che verrà erogata secondo delle modalità stabilite in precedenza.

Per quanto riguarda i requisiti di accesso a tali forme di previdenza complementare, vi ci si possono aderire i lavoratori dipendenti sia pubblici che privati, i lavoratori autonomi, quelli professionisti e i lavoratori o i soci di cooperative per i quali non siano previsti fondi aziendali o di categoria o settori. E' facile intuire che non vi sono quindi limiti e vincoli di alcun genere e che non viene richiesto di avere delle specifiche caratteristiche o di rispondere a dei parametri

minimi di reddito. Il meccanismo è semplice: il lavoratore interessato procederà al versamento dei contributi e al raggiungimento della quota stabilita si potrà beneficiare della pensione.

Per quale motivo molte persone informate decidono di investire parte dei loro risparmi oppure il trattamento di fine rapporto in prodotti di previdenza complementare?

La risposta sta nella conoscenza.

Il sapere non sta soltanto nel sapere, ma nel sapere dove sta il sapere. Seppur ancora limitato, negli ultimi anni è cresciuto molto il numero di persone che hanno deciso di affidarsi a consulenze serie e su misura per i propri risparmi. Consulenze che rendano il portafoglio efficiente ed efficace, che esprimano empatia e che non vendano strumenti finanziari prefabbricati, ma conoscenza. Conoscenza che dia valore aggiunto e che lo faccia nel momento più opportuno, ovvero quello migliore per sfruttare le possibilità che il contesto ci offre in un momento preciso e che probabilmente in futuro non saranno più disponibili. Questo lo vedremo meglio andando ad analizzare le caratteristiche sulla detrazione e composizione dei fondi pensione.

I fondi di previdenza complementare si dividono in tre categorie principali:

1. I fondi pensione negoziali o chiusi (FPC)
2. I Fondi pensione aperti (FPA)
3. Piani Individuali Pensionistici (PIP) delle forme pensionistiche preesistenti.

Questi fondi possono essere creati da differenti istituti che poi effettueranno anche la loro gestione. In Italia, per esempio, i soggetti autorizzati alla creazione di un fondo pensione sono:

- Banche
- SGR
- SIM
- Società fiduciarie autorizzate
- Compagnie di assicurazione
- Imprese di investimento comunitarie

I soggetti sopra elencati, che gestiscono i fondi pensionistici, sono oggetto di controllo da parte delle proprie autorità di vigilanza interne. Inoltre, la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione è stata istituita al fine di perseguire la trasparenza nell'amministrazione dei fondi e la loro corretta gestione.

I soggetti che hanno strutturato il fondo investono le risorse del fondo in strumenti finanziari, quali azioni, titoli di stato, obbligazioni, certificati di deposito, secondo il piano di investimento fissato nel Regolamento del fondo stesso. Alcuni fondi pensione prevedono la garanzia di restituzione del capitale, ovvero il riconoscimento di un rendimento minimo.

4.3.1 I fondi pensione chiusi

I fondi pensione negoziali, anche detti chiusi/contrattuali/ad ambito definito, sono associazioni senza scopo di lucro, istituite nel rispetto dei criteri previsti dall'art.3 del Dlgs.252/05 e nascono a seguito di contratti collettivi di lavoro anche aziendali, da accordi collettivi, da regolamenti di enti, aziende o regioni.

Sono quindi fondi chiusi perché non può aderirvi qualunque lavoratore. L'accesso è consentito solamente ai lavoratori per i quali si applica uno specifico contratto collettivo nazionale o in possesso delle caratteristiche richieste dagli accordi e regolamenti che hanno portato alla costituzione del fondo. L'unica eccezione riguarda i familiari a carico degli iscritti, per i quali è prevista l'ammissione qualora lo statuto lo preveda.

I fondi negoziali non hanno alcuno scopo di lucro e hanno solitamente natura di associazione, in quanto in seguito all'adesione il lavoratore diventa associato e partecipa alla vita del fondo e ha potere elettivo nei confronti dei propri rappresentanti nell'assemblea dei delegati che sceglie gli amministratori.

Hanno l'obbligo di fornire periodicamente a ciascun aderente, nei termini di legge, un'informazione chiara e trasparente sull'andamento della posizione individuale e sulle attività generali dei fondi stessi. Inoltre dispongono di propri organi sociali e devono avere uno statuto e un regolamento elettorale per l'elezione dei delegati che compongono l'assemblea.

4.3.2 Composizione e tipologie di fondo

Il ruolo dell'amministrazione del fondo appartiene ai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Gli organi interni sono:

1. *Assemblea dei soci*: è l'organo eletto dagli individui che intendono essere ammessi al fondo, ovvero gli aderenti. I più importanti compiti e ruoli che le appartengono sono l'elezione del CDA, l'approvazione dei bilanci e delle modifiche dello statuto e le decisioni riguardanti lo scioglimento del fondo.
2. *CDA*: è l'organo esecutivo
3. *Presidente*: eletto dal consiglio di amministrazione e al quale appartiene la rappresentanza legale del fondo
4. *Collegio dei revisori*: è l'organo che svolge funzioni di controllo sull'attività del fondo.

Per legge tutti i componenti degli organi interni al fondo devono rispettare i requisiti specifici di onorabilità e professionalità, proprio allo stesso modo delle società di capitali.

Attualmente i fondi negoziali esistenti sono 33 e generalmente fanno riferimento a diverse categorie di lavoratori. I più importanti e grandi sono:

- COMETA per i metalmeccanici
- FONCHIM per i chimici
- FONTE per il commercio
- FONDENERGIA per i settori energetici

Alcune regioni hanno poi, inoltre, istituito fondi pensione dedicati esclusivamente ai lavoratori del proprio territorio:

- FOPADIVA per i lavoratori della Valle d'Aosta
- SOLIDARIETA' DEL VENETO per i lavoratori del Veneto
- LABORFONDS per i lavoratori del Trentino-Alto Adige

Esistono anche fondi negoziali dedicati ai dipendenti pubblici:

- ESPERO per il comparto scuola
- FONDEMAIN per dipendenti pubblici Valle D'Aosta
- LABORFONDS per i dipendenti pubblici del Trentino
- PERSEO SIRIO per personale regioni, enti locali, servizio sanitario, personale ministeri, Presidenza Consiglio dei Ministri, agenzie fiscali, enti pubblici non economici, università, ricerca, Cnel e Enac.
- FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE DEI GIORNALISTI
- PREDI per lavoratori con contratto degli edili in servizio presso pubbliche amministrazioni

Non dispongono invece ancora di alcun fondo negoziale le seguenti categorie:

- personale delle Forze armate;
- personale delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare;
- magistrati;
- docenti e ricercatori universitari;
- avvocati dello Stato;
- personale della carriera diplomatica e prefettizia;
- Vigili del fuoco.

4.3.3 Perché investire nei fondi di categoria chiusi

Nello svolgimento della sua professione, un consulente finanziario potrebbe rappresentare una figura di riferimento e di importanza vitale per permettere ai soggetti lavoratori, risparmiatori di indirizzare i propri investimenti verso la strada del successo e dell'efficienza. Non si tratta di vendita di prodotti finanziari pre-confezionati, ma di una vera e propria spalla su cui contare. Un vero professionista, nell'esercizio del suo lavoro al meglio dovrebbe valutare e far comprendere al cliente quali sono i vantaggi e le opportunità che il cliente può sfruttare nell'investimento del trattamento di fine rapporto in un fondo negoziale o di categoria. Questo ancor prima di valutare la presenza di fondi pensione aperti in circolazione.

Ma quali sono i 3 più grandi motivi per i quali, un investitore, tratterebbe vantaggio nell'acquisto di quote di fondi chiusi?

Le possiamo elencare così:

- Contributo datoriale
- Costi di gestione
- Aliquota fiscale

“Il **contributo datoriale** è un contributo mensile obbligatorio per l'attività di rappresentanza contrattuale imprenditoriale finalizzato alla gestione delle relazioni industriali derivanti dall'applicazione del presente CCNL. Il contributo mensile obbligatorio è a carico delle imprese che applicano il presente CCNL ed entra in vigore dal 1° gennaio 2017” (fonte contrattopmi)”

Detto in parole più semplici, con l'iscrizione ad un fondo pensione chiuso, il lavoratore riesce a catturare questo contributo datoriale, un meccanismo per il quale l'azienda per cui lavora, come supplemento al TFR, aggiunge di tasca propria una % della retribuzione annua lorda che, mediamente, oscilla tra l'1 e il 2%.

Un esempio concreto potrebbe essere quello di un lavoratore dipendente del settore turistico che, assunto da una azienda, percepisce una retribuzione annua lorda di 30.000 €. Il trattamento di fine rapporto, ovvero:

$$TFR = \frac{30.000}{13.5} = 2.222 \text{ €}$$

Il lavoratore decide, dopo un'attenta analisi delle prospettive e delle opportunità con un consulente, di versare il Trattamento di fine rapporto nel fondo di categoria al quale appartiene, ovvero il fondo Fon.Te.

Iscrivendosi, l'azienda, avrebbe l'obbligo di versare, in aggiunta al TFR, questo contributo datoriale, che ipotizziamo sia dell'1%, come forma di reddito aggiuntiva.

$$CD = 30.000 * 1\% = 600$$

$$\frac{600}{12} = 50$$

Inoltre, ogni mese, non sarà solamente l'azienda a dover aggiungere 50 € ai 2.222 del TFR, ma anche il lavoratore dipendente avrà l'obbligo di mettere la stessa % di retribuzione annua lorda come forma aggiuntiva di reddito a formare il montante.

Per quanto riguarda invece il secondo vantaggio, ovvero quello inerente ai **costi di gestione**, questi ultimi sono più bassi rispetto a quelli che si possono trovare nella gestione di fondi pensione aperti. Per l'esattezza, il TER dei fondi chiusi oscilla tra lo 0.3% e lo 0.4% a 10 anni, e lo 0.2% e lo 0.3% a 35 anni. I fondi aperti invece oscillano tra l'1% e 1.2%.

Una differenza che potrebbe risultare piuttosto significativa ma che comunque ha bisogno di una precisazione.

Innanzitutto i fondi chiusi, come suggerisce il nome, non sono disponibili per tutti in quanto non tutte le categorie di lavoratori possiedono un fondo di categoria e quindi non possono beneficiare di costi più bassi. Inoltre bisogna pensare al costo di gestione come una moneta a due facce. I fondi aperti presentano costi di gestione più elevati ma offrono solitamente un valore aggiunto per il cliente, rappresentato da rendimenti più alti e che quindi assorbono la variabile costo. Non bisogna guardare solamente il prezzo, ma soprattutto il valore aggiunto rispetto al prezzo che pago.

Per valutare l'efficienza è necessario effettuare un lavoro di analisi comparative con lo scopo di valutare l'efficienza dei fondi. Ma come si valuta questa efficienza?

Una risposta a questa domanda la può dare una consulenza sincera e ben fatta, mirata ad analizzare, all'interno del regolamento o della nota informativa del fondo, la strategia di gestione e in seguito effettuare una comparazione con il benchmark su un campione di studio di lungo periodo.

E' importante sapere che, nel caso la linea del proprio fondo di categoria non dovesse risultare efficiente, sarebbe meglio orientarsi verso fondi pensione aperti che, a differenza di un tempo,

possono offrire anch'essi il vantaggio di usufruire del contributo datoriale. In passato i sindacati spingevano affinché questi contributi datoriali rimanessero all'interno dei fondi di categoria, oggi invece la contrattazione è libera.

Tabella – rendimenti medi annuali

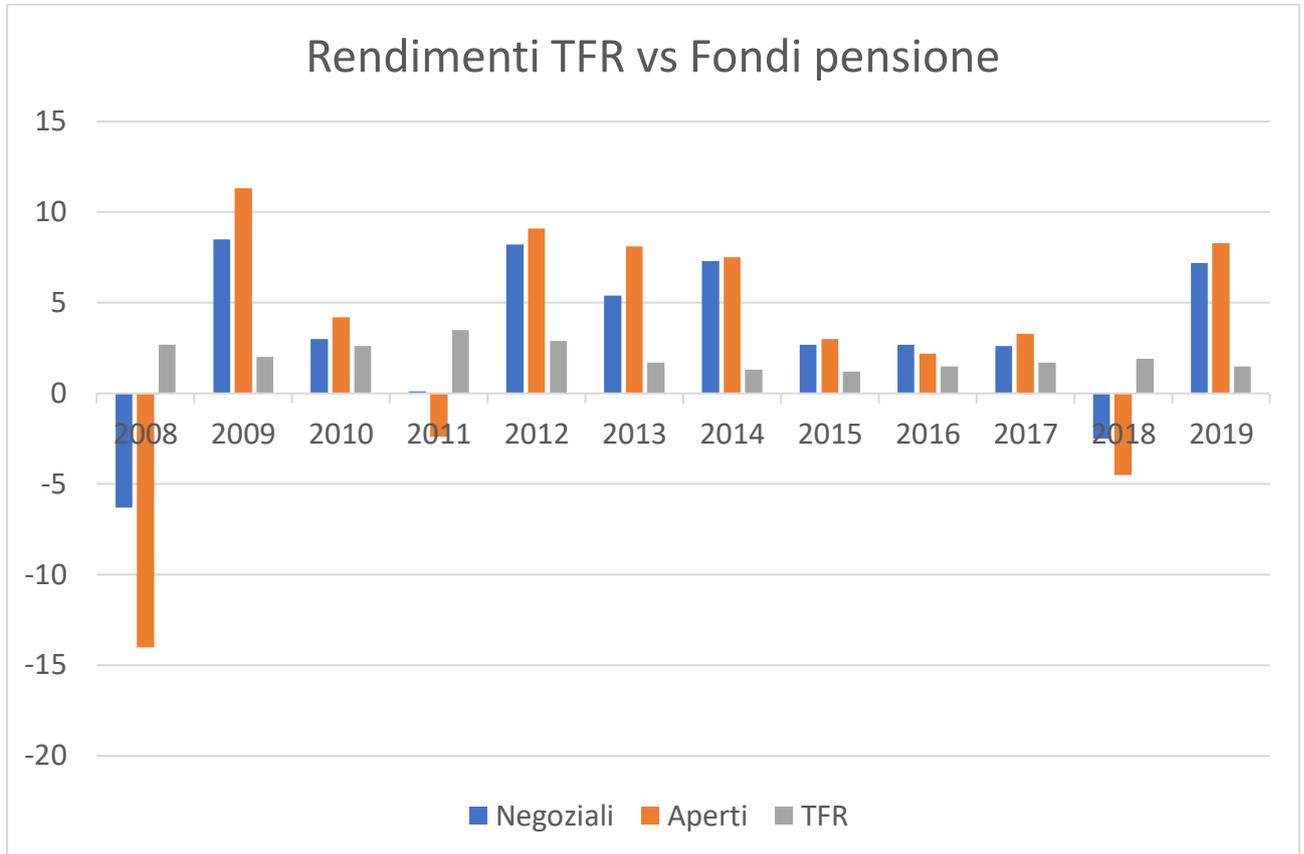


GRAFICO- Rendimenti TFR vs Fondi Pensione

Il terzo vantaggio dei fondi chiusi è un vantaggio presente anche per le altre forme di previdenza complementare, ovvero l'**aliquota fiscale** agevolata che colpisce i rendimenti. La tassazione per i fondi è del 20% per la componente di titoli azionari e obbligazionari corporate e del 12.5% per la componente di titoli governativi. La tassazione del rendimento del trattamento di fine rapporto tenuto in azienda si attesta stabile al 17%, mentre quella per le attività finanziarie generali è del 26%

4.4 I fondi pensione aperti

Se il lavoratore non potesse o volesse accedere ad uno dei fondi di categoria, per via della mancanza oppure inefficienza di quest'ultimo, la migliore opzione resterebbe quella di

utilizzare uno strumento di previdenza complementare privato, ovvero un fondo pensione aperto. Questi sono strumenti di previdenza complementare, come prima citato, destinati sia ai singoli lavoratori che a categorie specifiche, come ad esempio i dipendenti di aziende che, collettivamente, scelgono di accedervi. Il termine aperto sta a significare che l'adesione è generalmente destinata a chiunque voglia aderirvi.

In generale i fondi aperti sono emessi e gestiti da banche, assicurazioni e società di investimento e disciplinati da contratti ufficiali vagliati dall'autorità di vigilanza e vincolanti per gli aderenti. I lavoratori che decidono di parteciparvi hanno la possibilità di scegliere con flessibilità la quota da destinare al fondo. Essi possono versare il trattamento di fine rapporto maturato mensilmente, i propri contributi previdenziali o ancora quelli a carico del datore di lavoro.

La storia della previdenza complementare come la conosciamo oggi, inizia il suo percorso nel 1993, con il decreto legislativo n.124 del 21 aprile dello stesso anno. Si introdussero per la prima volta queste forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari al sistema obbligatorio pubblico. Questa legge fu quella che introdusse i due schemi di previdenza complementare che conosciamo oggi: quelli chiusi ed aperti. L'art.2 di tale decreto legislativo elencava i destinatari delle forme pensionistiche complementare in questo modo:

- Lavoratori dipendenti sia privati che pubblici: identificati per ciascuna forma secondo il criterio di appartenenza alla medesima categoria, comparto o raggruppamento, anche territorialmente delimitato, e distinti eventualmente anche per categorie contrattuali, oltre che secondo il criterio dell'appartenenza alla medesima impresa, ente, gruppo di imprese o diversa organizzazione di lavoro e produttiva;
- Raggruppamenti sia di lavoratori autonomi, sia liberi professionisti: anche organizzati per aree professionali e per territorio

Si stabilì che le forme pensionistiche per vecchiaia dovessero essere consentite al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime obbligatorio di appartenenza, con un minimo di cinque anni di partecipazione al fondo pensione. Le prestazioni pensionistiche per anzianità sarebbero state consentite solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione al fondo pensione nel concorso del requisito di almeno quindici anni di appartenenza al fondo stesso e di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.

Fu prevista anche la facoltà di reintegrare la propria posizione nel fondo secondo le modalità stabilite dal fondo stesso. Anticipazioni diverse dalle esigenze mostrate sopra non vennero previste.

Il titolare possedeva il diritto di chiedere la liquidazione della prestazione in capitale per un importo non superiore al 50%, tranne nei casi in cui l'importo annuo della prestazione pensionistica non risultasse inferiore al 50% dell'assegno sociale.

Era possibile, per l'aderente al fondo, trasferire l'intera posizione individuale presso un altro fondo pensione o presso forme pensionistiche individuali, non prima di cinque anni di permanenza presso il fondo da cui si intendeva muoversi. Il trasferimento, se avvenuto tra i fondi appena elencati, era esente da ogni onere fiscale. In caso di morte del lavoratore iscritto al fondo pensione prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso sarebbe potuta essere stata riscattata dal coniuge, dai figli o, se in vita a carico dell'iscritto, dai genitori.

Nel 1995, come spiegato nei capitoli precedenti, la Riforma Dini dell'8 agosto dello stesso anno, intervenne sulla previdenza complementare con la rimozione di alcuni ostacoli che ne impedivano il corretto funzionamento. Nell'articolo 2 del 1993, inerente ai destinatari, fu aggiunta alla lettera b), la lettera b-bis) con l'inclusione della categoria dei raggruppamenti di soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro unitamente ai lavoratori dipendenti dalle cooperative interessate.

Ci fu l'introduzione nell'articolo 7, dell'inserimento dell'età considerabile pensionabile per i soggetti elencati nell'articolo 2 del decreto del 1993. L'età considerata è il cinquantasettesimo anno, a condizione che risultino accreditati in favore dell'assicurato almeno cinque anni di contribuzione effettiva e che l'importo della pensione risulti essere non inferiore al 50% dell'importo dell'assegno sociale. Si prescinde dal predetto requisito anagrafico al raggiungimento dell'anzianità contributiva non inferiore a 40 anni, nonché dal predetto importo dal sessantacinquesimo anno di età.

Dopo l'art.6 del decreto legislativo del 21 aprile 1993 venne inserito l'art.6-bis sulla Banca depositaria che affermava che: "Le risorse dei fondi, affidate in gestione, sono depositate presso una banca distinta dal gestore che presenti i requisiti di cui all'art. 2- bis della legge 23 marzo 1983, n. 77 introdotto dall'art. 3 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 83.La banca depositaria esegue le istruzioni impartite dal soggetto gestore del patrimonio del fondo, se non siano contrarie alla legge, allo statuto del fondo stesso e ai criteri stabiliti nel decreto ministeriale di cui all'art. 6, comma 4- quinquies."

Venne aggiunto all'art.10 del 21 aprile 1993 il comma 3-bis "Le fonti istitutive prevedono per ogni singolo iscritto, anche in mancanza delle condizioni di cui ai commi precedenti, la facoltà di trasferimento dell'intera posizione individuale dell'iscritto stesso presso altro fondo pensione, di cui agli articoli 3 e 9, non prima di cinque anni di permanenza presso il fondo da cui si intende trasferire limitatamente ai primi cinque anni di vita del fondo stesso, e successivamente a tale termine non prima di tre anni. La commissione di vigilanza di cui all'articolo 16 emanerà norme per regolare le offerte commerciali proposte dai vari fondi pensione al fine di eliminare distorsioni nell'offerta che possano creare nocimento agli iscritti ai fondi" e 3-ter "

Con la legge del 2000- Per quanto riguarda le anticipazioni, queste sarebbero state concesse nel caso in cui l'adesione al fondo risultava di almeno otto anni. I contributi, per essere anticipati, sarebbero dovuti essere destinati a eventuali:

- spese sanitarie per terapie e interventi straordinarie riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche
- spese di acquisto, di prima casa per se o per i figli, documentato con atto notarile
- interventi di manutenzione ordinaria prima casa: riparazione, rinnovamento, sostituzione finiture, mantenimento efficienza. Lettera a) art.31 della legge 5 agosto 1978
- Interventi di manutenzione straordinaria. Lettera b) art.31 della legge 5 agosto 1978
- Interventi di restauro e risanamento conservativo. . Lettera c) art.31 della legge 5 agosto 1978

4.4.1 I vantaggi dei fondi pensione aperti

Che cos'è il valore aggiunto? Tutti ne parlano. In ogni settore, in ogni ambiente, contesto economico o meno che sia. Lo si può declinare in modo semplice. Il valore aggiunto è quello che gli altri fanno per noi, che noi non siamo in grado di fare o che non vogliamo fare, e a cui noi attribuiamo un valore e quindi un prezzo. Il prezzo è quello che paghiamo e il valore è quello che riceviamo. Nel campo della consulenza finanziaria e patrimoniale risulta, per esempio, importantissimo far capire al cliente qual è il valore aggiunto del quale lui può

beneficiare, dal quale lui può allargare le sue conoscenze e migliorare la solita efficienza del suo portafoglio.

Una degli aspetti più importanti e complicati non è quello inerente al possedere competenze tecniche in materia, ma aver la capacità di entrare in contatto con il cliente, mostrando empatia e cercando di smuovere l'individuo da quella comfort zone in cui si trova, farlo cambiare e fargli capire, con il fatidico valore aggiunto, che ha fatto la scelta giusta. Un percorso di formazione personale e del cliente, che si riuscirà a soddisfare sia economicamente che mentalmente, ampliando le sue vedute e le sue entrate. Ad oggi, purtroppo, la gente guarda in una sola direzione, quella del rendimento, dimenticandosi di osservarlo rapportato al rischio.

Sembrerà strano, ma ancora moltissime persone non si rendono conto dei benefici che un fondo pensione aperto può apportare. Se si dovessero mettere ad elenco puntato i principali, questi sarebbero:

- Deducibilità
- Risparmio Addizionali regionali e comunali
- Contributo datoriale
- Successione
- Tassazione in uscita
- Esenti da imposta di bollo
- Sgravio fiscale

4.4.2 Deducibilità

Questo grande beneficio, riconosciuto agli aderenti, consente di dedurre fiscalmente i contributi versati al fondo pensione dal reddito IRPEF dichiarato annualmente. Questo perché lo Stato premia gli iscritti ad un fondo pensione con grandi incentivi fiscali per incentivare l'adesione ad una forma di pensione integrativa a quella pubblica, unica soluzione per mantenere nel lungo termine il benessere dei cittadini.

I contributi versati ogni anno nella propria forma pensionistica associano ai rendimenti del capitale accantonato e investito un grande beneficio immediato, ovvero l'abbattimento dell'imponibile fiscale ai fini IRPEF. Tutti i versamenti alla forma di previdenza complementare sono sottratti dal reddito dichiarato, prima che venga applicata l'aliquota progressiva prevista e quindi, come conseguenza, vi sono meno imposte da versare.

Precisamente, ogni individuo può effettuare versamenti al fondo pensione, deducibili fiscalmente, per un ammontare massimo di 5164,57 €.

In linea generale, in caso di versamenti di contributi di importo inferiore al limite di € 5.164,57, l'ammontare residuo della deduzione non utilizzata non può essere riportato in avanti e utilizzato nei periodi di imposta successivi. Fanno eccezione, però, i neoassunti post 1 gennaio 2007, i quali possono utilizzare le somme non dedotte nei primi 5 anni di partecipazione a un fondo pensione- fino a un massimo di 25.822,85 €, per incrementare il plafond di deducibilità dal 6° al 25° anno, per un massimo di 2.582,29€ di deduzione annua aggiuntiva (plafond massimo 7.746 € annui). Questo bonus di deducibilità è pensato per un'ipotesi piuttosto comune, ossia di un lavoratore nei suoi primi anni di lavoro e con una possibilità economica che ancora non gli consente di poter versare 5.164 euro annui sfruttando appieno il beneficio fiscale. Nei primi 5 anni, quindi, la differenza tra quanto versato ogni anno e i 5164 euro si accumula come bonus da sfruttare dal sesto anno di partecipazione e per i 20 anni successivi. Questo perché si prevede che con il passare degli anni, durante la carriera lavorativa, aumentino le possibilità economiche.

Altra eccezione, allo sfioramento del limite di deducibilità annuo della previdenza complementare, introdotto dalla Legge di Bilancio del 2017, è rappresentata dal conferimento al fondo pensione di somme derivanti dal premio una tantum di produttività e/o dal sistema incentivante, per un massimo di 3.000 euro annui, innalzando il limite a 8.164 €.

Si tratta quindi di tutti quei casi in cui il lavoratore decide di convertire i premi di risultato in contributi alla previdenza complementare nell'ambito di un piano di welfare aziendale.

E' inoltre possibile dedurre i versamenti effettuati a favore di un proprio familiare fiscalmente a carico. Questo concetto, da diritto ad alcune agevolazioni fiscali. Ma chi sono? Sono considerati familiari fiscalmente a carico quei familiari il cui reddito annuale non ha superato i 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Possono essere considerati a carico, anche se non conviventi con il contribuente o residenti all'estero:

- Il coniuge non legalmente ed effettivamente separato
- I figli, naturali, riconosciuti, adottivi, affidati o affiliati indipendentemente dal superamento di determinati limiti di età e dal fatto che siano o meno dediti agli studi o tirocinio gratuito.

Se il familiare a carico non può dedurre per intero i contributi versati, la parte di contributo che rimane può essere dedotta da chi lo ha a carico e ha effettuato il versamento. La deduzione dei

familiari a carico non è da considerare come le due eccezioni per lo sfioramento del limite deducibile dei 5.164 euro.

Bonus lavoratore prima occupazione			
	Contribuzione	Risparmio IRPEF	Bonus cumulato
1° anno	1.200 €	324 €	3.964 €
2° anno	1.500 €	405 €	3.664 €
3° anno	1.800 €	486 €	3.364 €
4° anno	2.000 €	540 €	3.164 €
5° anno	2.500 €	950 €	2.664 €
Bonus cumulato totale: 16.820 €			
	Contributi	Risparmio IRPEF	Bonus sfruttato
7° anno	3.000 €	1.140 €	- €
8° anno	3.000 €	1.140 €	- €
9° anno	3.700 €	1.406 €	- €
10° anno	4.500 €	1.710 €	- €
11° anno	5.164 €	1.962 €	- €
Inizio periodo sfruttamento bonus			
	Contributi	Risparmio IRPEF	Bonus sfruttato
12° anno	6.100 €	2.318 €	936 €
13° anno	6.500 €	2.665 €	2.272 €
14° anno	6.900 €	2.829 €	4.008 €
15° anno	7.000 €	2.870 €	5.884 €
16° anno	7.200 €	2.952 €	7.920 €
17° anno	7.500 €	3.075 €	10.256 €
18° anno	7.300 €	2.993 €	12.392 €
19° anno	7.700 €	3.157 €	14.928 €
20° anno	7.056 €	2.893 €	16.820 €
21°anno	5.164 €	2.117 €	esaurito
22°anno	5.164 €	2.117 €	esaurito
23°anno	5.164 €	2.117 €	esaurito
24° anno	5.164 €	2.117 €	esaurito
25° anno	5.164 €	2.117 €	esaurito

TABELLA- Contribuzione lavoratore da periodo di assunzione fino al 25° anno (Elaborazione Propria)

La tabella sopra indicata è un esempio semplice e intuitivo di come, un lavoratore neo-assunto, nei primi 5 anni del proprio rapporto lavorativo, a causa della retribuzione limitata, non riesca a versare a pieno i contributi necessari a raggiungere il limite massimo di 5164 euro. Accumulato un plafond di 16.820 euro alla fine del quinto anno, creatosi dalla differenza tra il limite massimo deducibile e l'importo effettivamente versato, il giovane lavoratore dal sesto

anno potrà iniziare a sfiorare il limite, entro un massimo importo di 2.285 euro annui, fino all'esaurimento dello stesso bonus accumulato. Nell'esempio precedente, il ragazzo, inizia a utilizzare il plafond dal dodicesimo anno, per poi esaurirlo già al ventesimo anno, in quanto, da come si può notare, la sua carriera lavorativa ha registrato dei miglioramenti incrementali. Considerando che l'imposta sul reddito massima utilizzata è stata del 41%, non avesse usufruito del bonus, il risparmio IRPEF massimo a cui avrebbe potuto ambire annualmente sarebbe stato di 2.117 euro. Si può notare però che per ben 9 anni l'individuo ha risparmiato più di tale cifra, arrivando a toccare anche i 3.157 euro di risparmio. Un risparmio IRPEF su 9 anni di ben 6.700 euro rispetto alla situazione in cui non avesse potuto usufruire del bonus da neoassunto.

4.4.3 Risparmio addizionali e regionali

Sul reddito che ogni anno i lavoratori producono, solitamente, mordono 3 cani: lo Stato, le regioni e i comuni, questi ultimi due attraverso le addizionali regionali e comunali. Ma di cosa si tratta?

In relazione al domicilio fiscale, ogni cittadino è obbligato al pagamento dell'addizionale regionale all'IRPEF e, se deliberata dal Comune, dell'addizionale comunale, sia che si sia o meno residenti nel territorio dello Stato italiano, se risulta dovuta l'imposta sul reddito delle persone fisiche. Per i redditi da lavoro dipendente o assimilato, solitamente viene versata direttamente dai datore di lavoro in qualità di sostituto di imposta.

Le addizionali regionali e comunali si calcolano applicando un'aliquota al reddito complessivo determinato, ai fini dell'IRPEF, al netto degli oneri deducibili e delle deduzioni per oneri di famiglia riconosciuti ai fini dell'IRPEF stessa. In deroga alle disposizioni generali, che stabiliscono per tutto il territorio nazionale l'aliquota dell'addizionale regionale nella misura dello 0.90%, alcune regioni, con proprio provvedimento, hanno deliberato una maggiorazione dell'aliquota in vigore.

La regione può fissare aliquote fisse o differenziate per scaglioni di reddito. Nella tabella sottostante sono presenti tutte le aliquote addizionali regionali divise regione per regione e con l'indicazione di aliquota unica o incrementale.

REGIONE	ALIQUTA	TIPOLOGIA
Abruzzo	1.73%	Fissa
Basilicata	1.23-2.33%	Scaglione
Bolzano	1.23-1.73%	Scaglione
Calabria	1.73%	Fissa
Campania	2.03%	Fissa
Emilia Romagna	1.33-2.33%	Scaglione
Friuli Venezia Giulia	0.7-1.23%	Scaglione
Lazio	1.73-3.33%	Scaglione
Liguria	1.23-2.33%	Scaglione
Lombardia	1.23-1.74%	Scaglione
Marche	1.23-1.73%	Scaglione
Molise	1.73-2.33%	Scaglione
Piemonte	1.62-3.33%	Scaglione
Puglia	1.33-1.73%	Scaglione
Sardegna	1.23%	Fissa
Sicilia	1.23%	Fissa
Toscana	1.42-1.73%	Scaglione
Trento	1.23-1.73%	Scaglione
Umbria	1.23-1.83%	Scaglione
Valle d'Aosta	1.23%	Fissa
Veneto	1.23%	Fissa

TABELLA- Addizionali regionali (Finanze.gov)

Solitamente, per le aliquote incrementalmente in base allo scaglione di reddito, la primaria sta a indicare la tassazione che colpisce redditi fino a 550.000 euro, con uno o più aumenti intermedi tra i 250.000, 550.000 e i 750.000 per poi concludere con l'aliquota massima su redditi oltre i 750.000 euro annui.

L'addizionale comunale all'IRPEF è un'imposta che si applica al reddito complessivo determinato ai fini dell'IRPEF nazionale ed è dovuta se per lo stesso anno risulta dovuta quest'ultima. E' facoltà di ogni singolo comune istituirlo, stabilendone l'aliquota e l'eventuale soglia di esenzione nei limiti fissati dalla legge statale.

Da queste definizioni si può chiaramente comprendere che il risparmio del fondo pensione comprende quello:

- Sull'imposta marginale
- Sulle addizionali; in quanto i fondi pensione sono esenti dalla tassazione su queste ultime.

4.4.4 Anticipazioni e tassazione

Il trattamento di fine rapporto, se destinato ai fondi pensione, può essere riscattato in anticipo rispetto alla scadenza della durata del fondo. E' prevista la possibilità di richiedere al Fondo pensione una parte delle somme versate, mantenendo attiva l'iscrizione, per i seguenti motivi:

- Spese sanitarie personali e familiari- 75%
- Acquisto o ristrutturazione prima casa per sé o per i figli-75%
- Ulteriori esigenze-30%

Come ben si può notare, le tipologie di anticipazione consentite sono analoghe a quelle previste per il trattamento di fine rapporto lasciato in azienda, con l'aggiunta di vantaggi non indifferenti per il lavoratore. La somma da anticipare è calcolata come percentuale della posizione individuale dell'iscritto, formata dai versamenti effettuati e dai rendimenti realizzati dal fondo fino a quel momento.

Nel caso di anticipazione TFR per spese sanitarie, le prime differenze che si possono notare, rispetto al deposito del trattamento in azienda, riguardano:

- Percentuale di anticipo: in aumento del 5% rispetto al 70% di anticipo TFR in azienda. In questo caso infatti sarà possibile richiedere un anticipo fino al 75% del montante cumulato.
- Aggiunta di coniuge e figli: mentre nel caso precedente, si poteva richiedere l'anticipo per spese sanitarie relative solamente alla propria persona, nei fondi pensione può essere richiesto per necessità sanitarie dei figli o del coniuge.
- Aggiunta ristrutturazione: per quanto riguarda gli anticipi per spese inerenti alla casa, a differenza del caso visto nei capitoli precedenti, oltre che per la acquisto, si può richiedere l'anticipazione anche per la ristrutturazione. Inoltre la casa non deve essere per forza la nostra, ma anche quella dei figli.
- Minori restrizioni: è possibile richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto senza vincoli e in qualsiasi momento. Per spese sanitarie lo si può fare senza dover aspettare 8 anni di conferimenti al fondo, come nel caso di TFR in azienda, per il quale è previsto tra l'altro una sola richiesta di anticipo con vincolo.
- Ulteriori esigenze: è possibile richiedere un anticipo per ulteriori esigenze dell'iscritto al Fondo, dopo 8 anni di adesione alla forma pensionistica complementare e per un

importo fino al 30% della posizione individuale maturata. A differenza delle anticipazioni per spese sanitarie e acquisto o ristrutturazione prima casa, in caso di anticipazioni per “ulteriori esigenze”, non viene richiesta documentazione che comprovi che le spese siano state effettivamente sostenute.

L'aderente al Fondo che perde i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare, ad esempio per cessazione dell'attività lavorativa, può, inoltre, richiedere, a determinate condizioni, il riscatto della sua posizione. Quest'ultimo può essere:

- Parziale: pari al 50% della posizione individuale maturata, nel caso di disoccupazione per un periodo compreso tra i 12 e i 48 mesi o nel caso di discontinuità lavorativa legata a procedure di mobilità o cassa integrazione ordinaria o straordinaria di almeno 12 mesi.
- Totale: pari al 100% della posizione maturata nel caso in cui il periodo della disoccupazione superi i 48 mesi o nel caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo, dimissione, licenziamento o morte dell'aderente.

Nel caso di decesso dell'aderente prima dell'età pensionabile, l'intera posizione maturata verrebbe riscattata dai beneficiari indicati dall'iscritto nel modulo di adesione o, in mancanza di questo, dagli eredi.

Per quanto riguarda invece la tassazione sulle prestazioni del Fondo di previdenza complementare, a seconda della tipologia di prestazione richiesta e del numero di anni di adesione a previdenza complementare, le somme percepite dal lavoratore saranno tassate in maniera differente. Possiamo distinguere due casi:

- Aliquota che varia dal 15% al 9%
- Aliquota del 23%

Nel primo caso possiamo notare che l'aliquota presenta un andamento decrescente dovuto al numero di anni di partecipazione alla forma pensionistica complementare. Più precisamente dal sedicesimo anno di iscrizione l'aliquota del 15% si riduce ogni anno dello 0,30% fino ad un minimo del 9%, che, visti gli effetti inflattivi a lungo termine, potrebbe risultare anche inferiore al momento dell'uscita. Sono soggette a questa tassazione le seguenti tipologie di prestazioni:

- *Anticipazioni per spese sanitarie*
- *Riscatto parziale del 50%*: per disoccupazione, per periodo compreso tra i 12 e 48 mesi, mobilità e cassa integrazione di durata di almeno 12 mesi.

- *Riscatto totale del 100%*: nel caso di invalidità permanente, che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo o disoccupazione per un periodo superiore a 48 mesi
- *Riscatto della posizione*: effettuato dai beneficiari o dagli eredi a causa della morte dell'aderente.

Appare molto facile intuire come questo, rispetto al TFR lasciato in azienda o all'INPS, sia un valore aggiunto rilevante, in quanto nel secondo caso la tassazione minima per il conferimento si attesterebbe al 23%. Non si parla di massima ma di minima, perché in base al retribuzione annua lorda, questa aliquota crescerebbe in base allo scaglione di appartenenza. Nel grafico di seguito si può notare la differenza tra le due tassazioni.

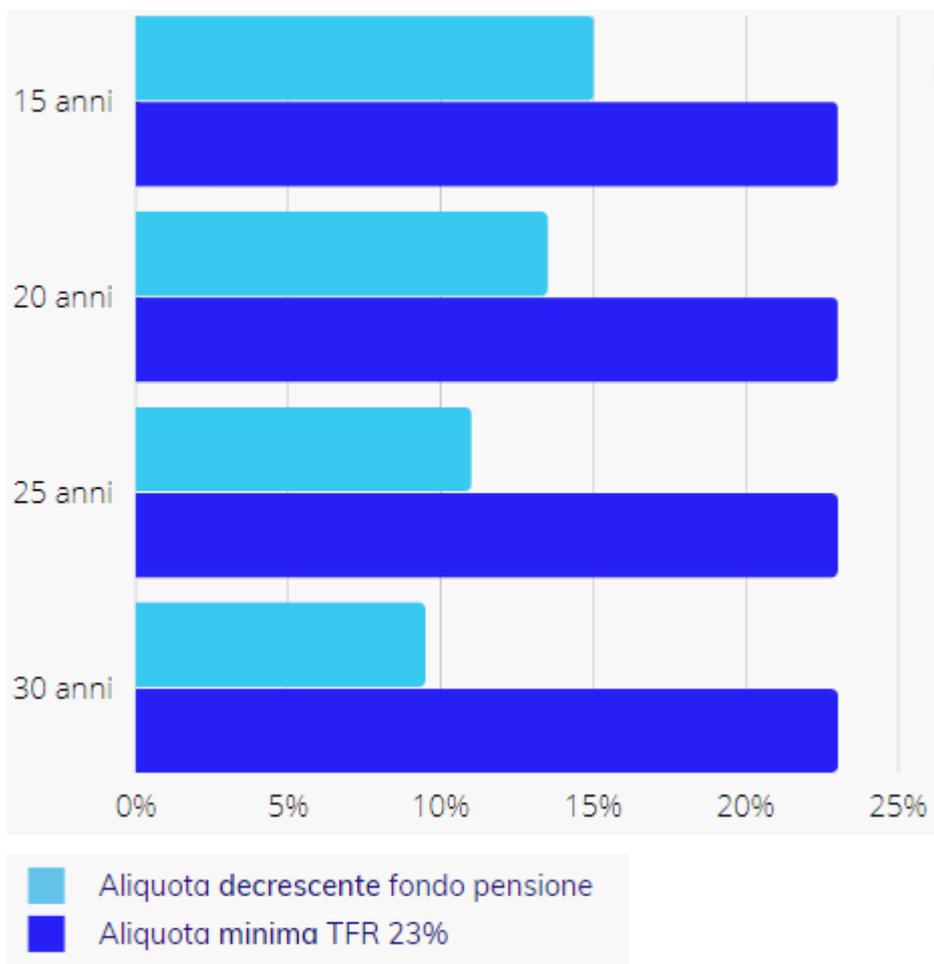


GRAFICO- Tassazione conferimenti TFR vs Fondi pensione (Elaborazione propria)

Nel secondo caso invece, le prestazioni tassate al 23% in caso di riscatto o anticipazione riguardano:

- *Anticipazioni per acquisto e ristrutturazione prima casa*

- *Anticipazione per ulteriori esigenze dell'aderente*
- *Riscatto in caso di dimissioni, licenziamento, cambio di attività*

Per tutte queste tipologie l'aliquota è più grande, ma rimane comunque la massima e non è legata a nessuno scaglione di reddito, infatti il vantaggio rispetto al TFR in azienda rimane marcato e definito.

4.4.5 Reintegro anticipazioni

Ai contribuenti aderenti a fondi pensione, che abbiano chiesto un'anticipazione a poi abbiano reintegrato la quota, spetta un credito di imposta per le somme eccedenti i 5.164 euro di tetto massimo. Infatti, le anticipazioni possono essere reintegrate, in base alla scelta dell'aderente al fondo di previdenza complementare, in qualsiasi momento anche attraverso contribuzioni annuali eccedenti il limite di 5.164 euro. Su quest'ultime è riconosciuto un credito di imposta pari all'imposta pagata al momento della fruizione dell'anticipazione, proporzionalmente riferibile all'importo reintegrato. La possibilità di reintegrare le somme richieste con l'anticipazione, con l'obiettivo quindi di ricostituire la posizione individuale cumulata in precedenza, è una caratteristica, o meglio un vantaggio, tipico dei fondi pensione, in quanto se si lasciasse il trattamento di fine rapporto in azienda, quest'ultimo non potrebbe essere reintegrato in seguito ad anticipazioni.

Il credito di imposta può essere utilizzato in compensazione, o in diminuzione dell'IRPEF risultante dalla dichiarazione dei redditi. I versamenti effettuati a titolo di reintegro delle somme anticipate sono, quindi, deducibili dal reddito complessivo del partecipante.

Poiché lo scopo del reintegro è la ricostruzione della posizione individuale quale era al momento, il reintegro "replica" la precedente posizione individuale in modo tale da far corrispondere a tale precedente situazione anche il regime fiscale dell'erogazione. Sulla base di tale considerazione, nel caso di reintegro parziale, la pregressa situazione fiscale dei contributi dovrà quindi essere ricostruita proporzionalmente sulla base delle diverse componenti che costituivano la posizione dell'iscritto al momento della percezione dell'anticipazione.

Quindi, il credito d'imposta è relativo solo ed esclusivamente alle somme versate come eccedenza rispetto ai 5.164,57 euro. Un versamento inferiore a tale limite sarà considerato semplice versamento contributivo e vi sarà applicato il regime fiscale previsto.

Chi aderisce al reintegro delle anticipazioni del fondo pensione, qualora la contribuzione ecceda il massimale di deducibilità, deve predisporre un'apposita dichiarazione da rendere al fondo.

Tale comunicazione deve essere presentata entro il termine di presentazione della dichiarazione dei redditi relativa all'anno in cui è effettuato il reintegro

4.4.5 Rendimenti medi fondi pensione

I rendimenti medi annui dei fondi pensione chiusi ed aperti, seppur distinti da volatilità, sono sempre risultati maggiori rispetto ai rendimenti medi annui del TFR. Nei dieci anni da inizio 2010 a fine 2019, infatti, il rendimento medio annuo composto è stato pari al 3,6% per i fondi di categoria e al 3,8% per i fondi aperti.

Nonostante il crollo dovuto allo scoppio della pandemia Covid-19, i comparti della previdenza complementare integrativa hanno recuperato terreno nella seconda parte del 2020, in molti casi chiudendo con un rendimento medio superiore a quello del TFR. I risultati delle forme complementari hanno a loro volta beneficiato di tali condizioni più distese dei mercati finanziari. Secondo gli ultimi dati della Covip (Commissione di vigilanza sui fondi pensione), al netto dei costi di gestione e della fiscalità, i fondi negoziali hanno mediamente guadagnato il 3,1%, i fondi pensioni aperti sono saliti in media del 2,9%.

Alla fine di dicembre 2020, le forme pensionistiche complementari hanno registrato 9,353 milioni di posizioni in essere; la crescita rispetto alla fine del 2019, pari a 236.000 unità (2,6%), continua a essere inferiore rispetto ai periodi precedenti alla pandemia. A tale numero di posizioni, che include anche quelle di coloro che aderiscono contemporaneamente a più forme, corrisponde un totale degli iscritti che può essere stimato in 8,480 milioni di individui.

Rispetto alla fine del 2019, nei fondi negoziali si registrano circa 101.000 posizioni in più (3,2%), portandone il totale a 3,261 milioni. I maggiori incrementi si riscontrano nel fondo destinato ai lavoratori del settore edile (20.600 unità in più) e nel fondo rivolto ai dipendenti pubblici (14.000 unità in più). Nelle forme pensionistiche di mercato, i fondi aperti contano 1,628 milioni di posizioni, 76.000 unità in più (4,9%).

Per quanto riguarda i costi, invece, la tabella seguente riassume le onerosità delle forme pensionistiche complementari con i relativi ISC minimi e massimi, ovvero gli indicatori sintetici di costo. Sono parametri volti a fornire una rappresentazione complessiva dei costi che

gravano a vario titolo nella fase di accumulo, esprimendo l'incidenza percentuale dei costi sulla posizione individuale dell'iscritto, per ogni anno di partecipazione al fondo.

INDICATORE SINTENTICO DEI COSTI (ISC) VALORI MEDI

Valori rilevati al 31.12.2020

TIPOLOGIA DI COMPARTO	ISC - PERIODO PERMAMENZA 10 ANNI	
Garantito (GAR)	ISC medio fondi pensione negoziali (FPN)	0,54
	ISC medio fondi pensione aperti (FPA)	1,21
	ISC medio piani pensionistici individuali di tipo assicurativo (PIP)	1,87
	<i>ISC minimo</i>	<i>0,25</i>
	<i>ISC massimo</i>	<i>2,58</i>
Obbligazionario (OBB)	ISC medio fondi pensione negoziali (FPN)	0,38
	ISC medio fondi pensione aperti (FPA)	1,10
	ISC medio piani pensionistici individuali di tipo assicurativo (PIP)	1,95
	<i>ISC minimo</i>	<i>0,16</i>
	<i>ISC massimo</i>	<i>2,81</i>
Bilanciato (BIL)	ISC medio fondi pensione negoziali (FPN)	0,37
	ISC medio fondi pensione aperti (FPA)	1,46
	ISC medio piani pensionistici individuali di tipo assicurativo (PIP)	2,12
	<i>ISC minimo</i>	<i>0,13</i>
	<i>ISC massimo</i>	<i>3,11</i>
Azionario (AZN)	ISC medio fondi pensione negoziali (FPN)	0,38
	ISC medio fondi pensione aperti (FPA)	1,72
	ISC medio piani pensionistici individuali di tipo assicurativo (PIP)	2,71
	<i>ISC minimo</i>	<i>0,25</i>
	<i>ISC massimo</i>	<i>4,07</i>

GRAFICO- costi previdenza complementare (Covip)

4.4.6 Opzione capitale e rendita

Come spiegato nei capitoli precedenti, la pensione complementare può essere richiesta nel momento in cui si ha diritto alla pensione pubblica, ovvero all'ottenimento dell'età pensionabile, e a condizione che si possano far valere almeno 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. Il compenso può essere percepito sotto forma di:

- Rendita
- Capitale

Nel caso in cui il lavoratore contribuente scelga di ricevere la prestazione sotto forma di rendita, dal momento del pensionamento e per tutta la durata della vita, riceverà periodicamente una somma di denaro, chiamata rendita, che consentirà all'individuo di integrare la pensione pubblica versata dallo Stato. Maggiore sarà l'entità della posizione individuale cumulata e l'età di pensionamento, maggiore sarà l'importo della rendita mensile. L'aderente al fondo di

previdenza complementare che opti, in tutto o in parte, per l'opzione rendita, può scegliere fra diverse tipologie contraddistinte tra loro per la modalità di erogazione ed esse possono essere:

- Rendita vitalizia immediata: in questo caso è previsto il pagamento di una rendita fino a quando l'aderente al fondo resta in vita.
- Rendita vitalizia differita: è previsto il pagamento di una rendita vitalizia a periodo preciso prefissato dall'aderente al fondo. Anche in questo caso la rendita verrà pagata finché l'individuo è in vita.
- Rendita certa e poi vitalizia: prevista la corresponsione di una rendita al pensionato, o ai suoi beneficiari in caso di morte, per il numero di anni prestabiliti dall'aderente. Al termine di questo periodo la rendita si trasforma in vitalizia nel caso di sopravvivenza dell'aderente, mentre verrebbe sospesa e non più pagata nel caso morisse.

A queste tipologie di rendita possono essere aggiunte queste opzioni:

- Reversibilità: la possibilità di riscuotere la pensione complementare, in caso di morte dell'aderente, da parte del coniuge o un'altra persona designata, ovvero il beneficiario.
- Contro-assicurazione: con la morte dell'aderente, il capitale residuo viene versato ai beneficiari.
- Maggiorazione per Ltc: in situazioni di non autosufficienza dell'aderente è prevista una maggiorazione della rendita erogata.

Nel caso invece, al momento del pensionamento, l'aderente decidesse di scegliere la liquidazione della propria posizione individuale in un'unica soluzione, potrebbe farlo entro un limite massimo del 50% del capitale cumulato. Quest'opzione potrebbe risultare un'arma a doppio taglio, in quanto permetterebbe all'individuo di beneficiare dell'immediata disponibilità di una somma ingente di denaro, ma allo stesso tempo potrebbe esporlo al rischio di non disporre in futuro di sufficiente denaro per affrontare al meglio l'età anziana. Questo perché l'importo della rendita erogata in seguito sarebbe più basso di quello che gli sarebbe spettato se non avesse esercitato l'opzione.

La totalità del capitale in un'unica soluzione a scadenza, ovvero il 100% delle somme accantonate, potrebbe essere erogato all'aderente solamente nel caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale, risulti inferiore al 50% dell'assegno sociale, ovvero al 50% della prestazione economica erogata dall'INPS in favore dei cittadini che si trovano in condizioni economiche particolarmente disagiate. L'assegno sociale per il 2021 corrisponde a 460,28 euro per 13 mensilità, per un totale di 5983,64 euro all'anno.

4.4.7 Imposta di bollo o patrimoniale?

Un altro grande vantaggio dei fondi pensione è quello che rappresenta la totale esenzione sull'imposta di bollo che grava su tutte le attività finanziarie. Questa imposta aggiuntiva è sconosciuta alla maggior parte degli individui ed è fissata sulle comunicazioni relative ai prodotti finanziari inviati periodicamente alla clientela e relative appunto alle attività finanziarie, anche non soggetto ad obbligo di deposito. L'imposta dal 2014 è pari al 2 per mille ovvero lo 0,2 per cento e si applica anche ai depositi bancari o postali e certificati di deposito. L'imposta di bollo varia a seconda si tratti di conti correnti o conti di deposito regolari o irregolari.

L'imposta di bollo sugli estratti di conto corrente bancari e postali è prevista in misura fissa su base annua pari ad euro 34,20 euro per le persone fisiche con conti correnti al di sopra di 5.000 euro e 100 euro per i soggetti diversi dalle persone fisiche. Anche laddove venga richiesto espressamente di non ricevere tali comunicazioni oggetto di imposta in formato cartaceo, il discorso rimane lo stesso e la tassazione è da pagare in quanto la comunicazione si ha per emessa al momento della scadenza.

La tassazione dei depositi bancari invece prevede un calcolo che è funzione di una aliquota e una giacenza media del conto corrente. L'imposta di bollo sui depositi di conto corrente è stabilita, come detto in precedenza, in misura proporzionale allo 0,2 per cento.

Andando a ragionare esattamente sul significato di questa tassazione aggiuntiva, il nostro pensiero non può che indirizzarsi verso la credenza che si tratti di una vera e propria mini patrimoniale applicata a tutti i cittadini. Essendo un'imposta di bollo calcolata in misura fissa per le persone fisiche, non si sposa in modo perfetto con il principio di progressività dell'imposta e va ad alimentare l'incredibile flotta di micro tributi che pressa fiscalmente i guadagni di ogni cittadino. Proprio nell'aggettivo appena affidatogli riusciamo a cogliere l'inganno: micro. Questi micro tributi, in elevatissimo numero e applicati alle più svariate fattispecie, fanno perdere di vista il calcolo del tax rate effettivo che ogni persona subisce annualmente. Inoltre se si è intestatari di più conti correnti per deposito titoli, è ragionevole ritenere che la tassazione si applicherà singolarmente su ciascun conto deposito che supera i 5.000 euro. In sintesi viene tassato, senza un apparente valido motivo, il fatto di essere titolari di strumenti finanziari. Una delle critiche volte a questa aliquota, soprattutto dopo l'aumento visto nel 2014, la descrive come un attacco ai risparmiatori, in quanto, a parità di reddito, chi

risparmia viene chiamato a pagare di più di chi sperpera e in quanto le tasse dovrebbero essere imposte sul reddito e non sul risparmio.

Dando uno sguardo al passato possiamo ripercorrere brevemente quelle che sono stati gli esempi di patrimoniale imposti dallo Stato ai cittadini. Innanzitutto che cos'è una patrimoniale? La si può definire come un'imposta che colpisce il patrimonio sia mobile che immobile. Essa può essere fissa o variabile e può andare a colpire sia le persone fisiche che giuridiche. La patrimoniale quindi è un'imposta che non grava sui redditi da lavoro, ma sul capitale detenuto dal contribuente. E' la via più semplice per contrastare il peso del debito pubblico fortemente crescente ed è proprio per questo che se ne parla tanto nell'ultimo periodo. L'imposta patrimoniale come detto in precedenza può essere:

- Fissa : se viene versata indistintamente da tutti i contribuenti attraverso un importo fisso
- Variabile: se varia in funzione del patrimonio dei contribuenti. In questo caso solitamente è prevista una soglia protettiva chiamata franchigia, entro cui non è previsto alcun prelievo.
- Una tantum: applicata una sola volta e senza alcuna periodicità
- Periodica: quando viene versata con cadenza regolare tipicamente annuale

Alcuni esempi di patrimoniale possono riguardare l'imposta comunale sugli immobili e l'imposta di successione. Per quest'ultima si fa sentire di nuovo il vantaggio dei fondi pensionistici, in quanto, anche in questo caso, non sono minimamente influenzati dall'aliquota successoria.

Il prelievo forzoso, invece, è una tassa sul patrimonio che viene depositato presso i conti correnti bancari, e lo Stato può applicarlo senza consenso o autorizzazione dei titolari del conto stesso. Questa misura è quella ritenuta più impopolare e proprio per questo motivo è quella che è stata utilizzata di meno nel nostro Paese.

Facendo un breve excursus temporale torniamo indietro al 1916, alla guerra e al grande debito pubblico che creò. Si pensò, con la proposta Meda nel marzo del 19, all'introduzione, nell'ambito di una riforma generale del sistema tributario, un'imposta proporzionale dell'uno per mille sui patrimoni dei cittadini superiori a 10.000 lire. L'obiettivo imposto fu quello di differenziare i redditi anche per l'imposta personale progressiva che colpiva maggiormente i redditi di capitale rispetto a quelli di lavoro, imposta di norma prelevata con bassa aliquota proporzionale e pagabile con il reddito dei beni tassati. A questa proposta si aggiunsero subito altre alternative ispirate all'idea della leva sul capitale, la quale proponeva un tributo straordinario, acquisito mediante un prelievo una tantum, solitamente progressivo, rappresentato da una parte del valore dei beni colpiti, il tutto per fronteggiare esigenze

straordinarie di finanza pubblica. Il gettito stimato fu di 15-20 miliardi di lire e fu stanziato per pagare, almeno in parte, il debito pubblico.

Dopo aver deciso che l'attuazione di imposte straordinarie tramite aliquota crescente dall'uno al 10 per mille era insufficiente, il governo Nitti decise prendere in considerazione l'idea della leva e istituì nel 1919 una Commissione di studio sull'imposta patrimoniale. Seguirono:

- Prestito forzoso all'uno per cento rimborsabile per estrazione in 70 anni a partire dal 1930, e un prelievo su aumenti patrimoniali dovuti alla guerra
- Dopo proteste e timori si decise di confermare solamente il prelievo sugli aumenti.
- Nell'aprile del 1920 prese vita un secondo provvedimento che una volta definitiva al tributo. I patrimoni netti delle persone fisiche, tranne quelli inferiori a 50.000 lire, sarebbero stati tassati con aliquote che partivano dal 4,5 per cento per arrivare, per valori sopra i 100 milioni, al 50%.

Dal 1920 al 1940, non ci fu neanche il tempo di effettuare gli ultimi versamenti, che si manifestarono i segnali di una nuova patrimoniale. Vennero per esempio aggiunti altri prelievi straordinari per fronteggiare gli oneri della guerra. Ricordiamo tra questi:

- Nel 1936, tassazione immobili del 3,5 per cento a copertura di un prestito forzoso venticinquennale.
- Nel 1937 venne tassato il capitale delle società per azioni per il 10 per cento.
- Nel 1938 fu il momento del capitale delle aziende in forma non azionaria per il 7,5 per cento.

Nel 1940 venne avviata la prima patrimoniale ordinaria italiana che aveva un obiettivo in linea con la riforma Meda, ovvero cercare di garantire la discriminazione fra i redditi. Il tributo patrimoniale venne indirizzato ai beni dichiarati da persone fisiche, società, associazioni e altri enti, purché di valore maggiore a 10.000 lire. L'esenzione riguardava i titoli di Stato, i buoni fruttiferi, i depositi bancari, il contante e i valori capitali di pensioni e rendite. L'aliquota proporzionale era dello 0,5 per cento e si applicava al valore medio dell'anno, o di quelli precedenti la dichiarazione. La trasformazione, di fatto, del tributo ordinario in straordinario fu confermata nel 46 con la diminuzione allo 0,4 per cento. Solo nel 47 la trasformazione avvenne anche dal punto di vista formale.

Le imposte straordinarie produssero, fino al 1968, circa 9 miliardi.

Con la crisi finanziaria si ripresentò lo spettro della patrimoniale nel 1992. A luglio il governo Amato, con il DL n.333/1992 istituì due tributi *ad valorem*:

- 6 per mille su depositi bancari o postali in essere da luglio 1992

- Isi, imposta straordinaria immobiliare del 2 per mille sui valori catastali di fabbricati residenziali. L'aliquota venne alzata al 3 per mille per i fabbricati diversi dall'abitazione principale

A settembre però vennero introdotti altri due prelievi:

- Uno sul patrimonio netto di ditte individuali, società ed enti commerciali e non, con un'aliquota del 7,5 per mille.
- Uno su beni di lusso.

Ne 2011, con l'avvento di una crisi finanziaria senza precedenti, il governo di Mario Monti decise di innovare l'ambito di applicazione dell'imposta di bollo per i conti correnti e ampliarlo ai depositi titoli e strumenti finanziari. Si tratta dell'imposta di bollo che abbiamo in precedenza spiegato. Inoltre l'Ici.-Imu venne riestesa all'abitazione principale, ci fu l'inclusione di prelievi speciali con l'obiettivo di colpire capitali e immobili detenuti all'estero e infine vennero inaspriti o addirittura creati dei nuovi tributi erariali su auto, aerei e barche.

Attualmente, con tutti i problemi strutturali che l'Italia presenta, il forte debito pubblico e le grandi difficoltà di rinascita economica dovute alla pandemia Covid-19, sta incombando nuovamente la minaccia di una nuova e futura patrimoniale. Presentata nel 2020 essa sarà mirata all'introduzione di un'imposta ordinaria sostitutiva sui grandi patrimoni la cui base imponibile è costituita da una ricchezza netta superiore a 500.000 euro, il tutto derivante dalla somma delle attività mobiliari ed immobiliari al netto delle passività finanziarie. Al momento non si sa ancora se si tratterà di un'imposta a strascico con aliquota unica, oppure un'imposta progressiva in base alle fasce di reddito. Ovviamente, come per le altre patrimoniali, il vantaggio per lo Stato sarebbe rappresentato dall'imponente raccolta in tempi brevissimi, mentre il sacrificio maggiore sarebbe per i cittadini che vedrebbero sottrarsi parte dei risparmi cumulati negli anni di lavoro ed il tutto a causa dei danni strutturali di un Paese che ha bisogno di riforme importanti.

Affianco a questa ipotesi, per scongiurare il pericolo della sostenibilità del nostro debito pubblico, si affianca un'altra soluzione: un'emissione sul mercato di titoli irredimibili. Questi titoli privi di scadenza pagherebbero ai sottoscrittori un interesse annuo per l'eternità. Il meccanismo è piuttosto semplice e consisterebbe nella cessione, da parte dell'acquirente, del proprio capitale in via definitiva allo Stato in cambio di una rendita per se e per la discendenza, ovviamente senza l'obbligo di restituzione del capitale. Proprio per questo motivo il capitale raccolto non costituirebbe debito.

Concludendo questo capitolo sulle patrimoniali e sulle elevate possibilità che queste possano riversarsi ancora sui cittadini, possiamo affermare che i fondi pensione sono esenti da

questa semi patrimoniale sulle attività finanziarie e che molto probabilmente saranno esclusi da tutti i prossimi interventi correttivi che lo Stato deciderà di attuare. Un altro grande e ultimo vantaggio che avvalorata la tesi per cui ognuno di noi dovrebbe pensare a una seconda entrata complementare a quella pubblica, la quale vedrà, con il decorrere degli anni, un peggioramento sempre più marcato delle prestazioni da erogare.

4.5 Simulazione Costi TFR vs Fondi Pensione

Nelle tabelle riportate in seguito, si andrà ad analizzare nello specifico, quale sarà il vantaggio che si riceverà dall'investire il proprio TFR in un fondo pensione, rispetto al lasciarlo in azienda o all'INPS. L'arco temporale preso in considerazione è di 35 anni e verrà fatta la distinzione tra 3 redditi annui lordi:

- 30.000
- 40.000
- 50.000

REDDITO ANNUALE	30.000,00 €
VERSAMENTO TFR ANNUALE	2.073,00 €
RIVALUZIONE	1,50%
TASSAZIONE TFR INPS/AZIENDA	17%
TASSO NETTO RENDIMENTO TFR INPS/AZIENDA	1,25%
TASSAZIONE USCITA INPS/AZIENDA	24,57%
RENDIMENTO MEDIA FONDI PENSIONE BILANCIATI	3,60%
TASSAZIONE RENDIMENTO FONDI PENSIONE	20%
TASSO NETTO RENDIMENTO FONDI PENSIONE	2,88%
TEMPO (ANNI)	35

REDDITO ANNUALE	40.000,00 €
VERSAMENTO TFR ANNUALE	2.764,00 €
RIVALUZIONE	1,50%
TASSAZIONE TFR INPS/AZIENDA	17%
TASSO NETTO RENDIMENTO	1,25%
TASSAZIONE USCITA INPS/AZIENDA	27,78%

RENDIMENTO MEDIA FONDI PENSIONE BILANCIATI	3,60%
TASSAZIONE FONDI PENSIONE	20,00%
TASSO NETTO RENDIMENTO FONDI PENSIONE	2,88%

REDDITO ANNUALE	50.000,00 €
VERSAMENTO TFR ANNUALE	3.455,00 €
RIVALUZIONE	1,50%
TASSAZIONE TFR INPS/AZIENDA	17%
TASSO NETTO RENDIMENTO	1,25%
TASSAZIONE USCITA INPS/AZIENDA	34,50%
RENDIMENTO MEDIA FONDI PENSIONE BILANCIATI	3,60%
TASSAZIONE FONDI PENSIONE	20,00%
TASSO NETTO RENDIMENTO FONDI PENSIONE	2,88%

Il calcolo del versamento del TFR annuale è stato effettuato con la moltiplicazione della RAL per il 6,91%. Si è ipotizzato nel caso dell'INPS una rivalutazione dell'1,5%, una tassazione del 17%, un tasso netto di rendimento dell'1,25%, moltiplicando la tassazione per la rivalutazione. L'aliquota è media ed è calcolata sulle aliquote medie sull'arco lavorativo. È stata calcolata come la retribuzione annua lorda totale diviso gli anni di contribuzione e moltiplicando per 12. Da questa sono stati calcolati gli scaglioni IRPEF determinando l'aliquota media. Sui primi 15.000 il 23% sulla differenza si prende lo scaglione successivo e così via. Il rendimento medio dei fondi pensione prendiamo il dato 3,6% e la tassazione del 20% è quella inerente ai fondi pensione. Anche il tasso netto è calcolato per il fondo pensione in modo da poter mostrare graficamente dei dati reali e non lordi.

30.000 RAL						
2.073,00 €	35	72.555,00 €	1,25% (Tasso netto INPS)	73.462 €	1,25%	74.380 €
2.073,00 €	35	72.555,00 €	2,88% (Tasso netto FP)	74.645 €	2,88%	76.794 €
2.073,00 €	35	72.555,00 €	24,57% (Aliquota media)		24,57%	56.553 €
2.073,00 €	35	72.555,00 €	9% (Uscita FP)		9%	70.264 €

40.000 RAL

2.764,00 €	35	96.740,00 €	1,25% (Tasso netto INPS)
2.764,00 €	35	96.740,00 €	2,88% (Tasso netto FP)
2.764,00 €	35	96.740,00 €	27,78% (Aliquota media)
2.764,00 €	35	96.740,00 €	9% (Uscita FP)

97.949 €	1,25%	99.174 €
99.526 €	2,88%	102.392 €
	27,78%	72.299 €
	9%	93.686 €

50.000 RAL

3.455,00 €	35	120.925,00 €	1,25% (Tasso netto INPS)
3.455,00 €	35	120.925,00 €	2,88% (Tasso netto FP)
3.455,00 €	35	120.925,00 €	34,50% (Aliquota media)
3.455,00 €	35	120.925,00 €	9% (Uscita FP)

122.437 €	1,25%	123.967 €
124.408 €	2,88%	127.991 €
	34,50%	82.248 €
	9%	117.107 €

Le tassazioni sono state fatte sulla quota capitale, le rivalutazioni e il rendimento del fondo pensione era già stato calcolato sul netto.

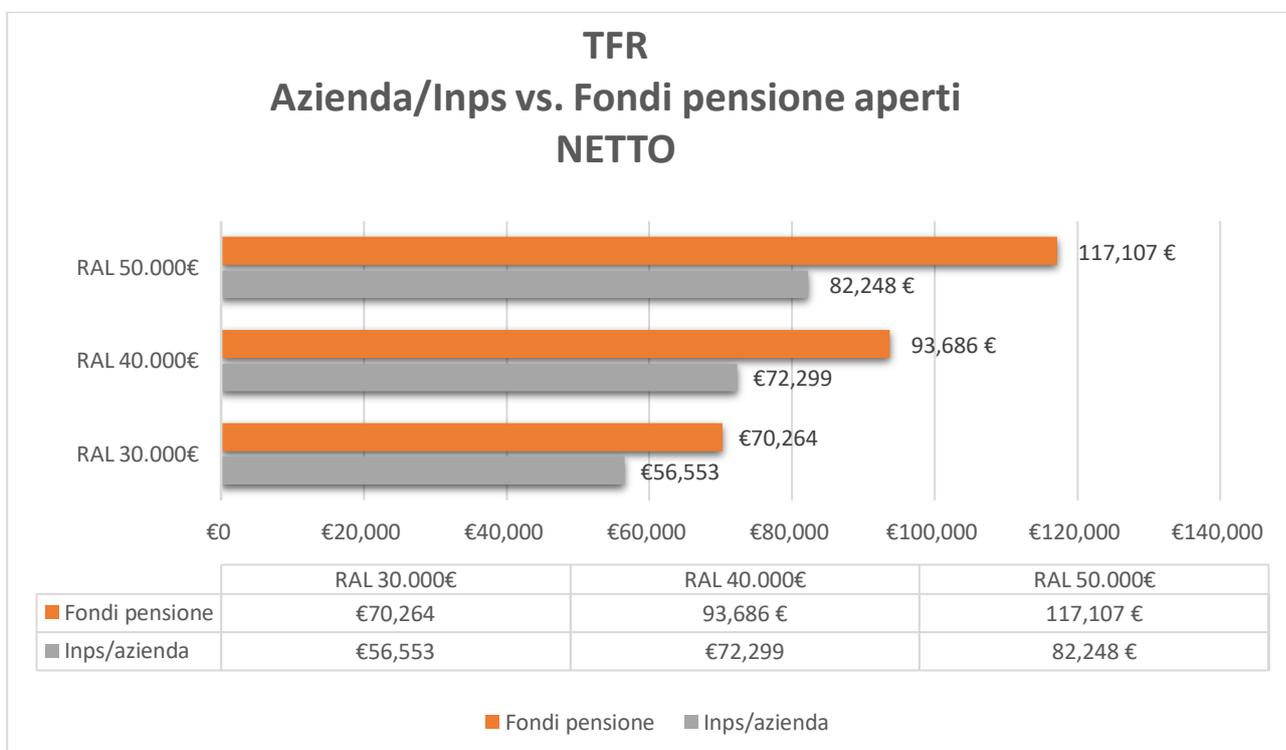


GRAFICO e TABELLE- Simulazione TFR vs Fondi Pensione (elaborazione propria)

Un discorso importante è quello dell'aliquota media. Per semplicità abbiamo calcolato una RAL costante di 30.000, 40.000 e 50.000 euro per 35 anni, ma il ciclo di vita è stato un crescendo. Per semplicità abbiamo usato questi dati, in altri casi avremmo dovuto avere anno per anno tutte le RAL e fare le relative rivalutazioni. L'aliquota media è quella che l'INPS prende in considerazione gli ultimi 5 anni per tassare il TFR in uscita. Se con RAL 30.000 l'aliquota media sarebbe del 28%, non avrò mai il 28%, ma avrò 23% fino a 15.000, 27% dai 15 ai 28.000 e così via.

Come ben si può notare dai grafici, la quota di TFR lasciata in azienda o INPS frutterà un montante di molto inferiore rispetto a quello creatosi in un fondo pensione e questo grazie a tutti i vantaggi che sono stati elencati nei capitoli precedenti. Per una RAL media di 30.000 euro annui si può notare come la cifra si discosti di quasi 14.000 euro, che sale fino a 21.000 per una RAL media di 40.000 euro annui, per concludere a un montante maturato dal fondo pensione più grande di quasi 35.000 euro per una RAL media di 50.000 euro annui.

Tirando le conclusioni è ben facile intuire il grande, se non enorme vantaggio che ogni investitore può sfruttare affidando il suo TFR ad un fondo pensione. Come detto in precedenza, ad oggi ci troviamo nell'era della conoscenza e saperla sfruttare nei periodi e nei momenti più giusti della vita ci permetterà di poter affrontare il futuro con un' arma in più dalla proprio parte, che sarà in grado di aiutarci nei momenti più critici, o almeno sarà in grado di darci un vantaggio rispetto a chi non è riuscito a procurarsela.

Conclusioni

Arrivati al termine di questo elaborato, possiamo ricapitolare brevemente i vari passaggi analizzati.

La parte 1 è stata realizzata per cercare di comprendere meglio i problemi strutturali che il nostro Paese presenta e come questi si sono formati e amplificati durante il corso degli anni. Un contesto in continuo e, apparentemente, inarrestabile, peggioramento, dovuto alla grande crisi demografica, al contesto macroeconomico, all'incapacità di certe figure di realizzare riforme sostenibili e al grande spettro del debito pubblico in continuo aumento.

Nella parte 2, invece, sono state analizzate le riforme del sistema pensionistico negli anni 90. I primi interventi per provare a rimettere, anche timidamente, sulla giusta strada, una struttura che, anno dopo anno, stava diventando sempre più insostenibile, inadeguata e soprattutto non equa.

Con la riforma Amato si attuarono interventi correttivi sull'età del pensionamento e sull'età contributiva per la pensione di vecchiaia fino a 20 anni. La pensione di anzianità, ai fini dell'accesso, prevedeva il raggiungimento di almeno 35 anni di contributi versati. Gli assegni delle prestazioni pensionistiche, con tale riforma, vennero rivalutati solamente più ai prezzi e non più ai salari. Inoltre si segnò l'inizio della disciplina della previdenza complementare, la cui necessità sorse in seguito alla prima riduzione dell'importo della pensione, apportato da Amato, principalmente colpendo i più giovani.

La riforma Dini del 1995 è ricordata per l'importante introduzione del sistema contributivo in sostituzione a quello retributivo. Il calcolo della prestazione pensionistica avveniva, quindi, sulla base di contributi versati durante la vita lavorativa del lavoratore, attraverso un patto di solidarietà intergenerazionale. Venne sostituita la pensione di anzianità con quella di vecchiaia e si cercò di incentivare i lavoratori a ritardare il pensionamento.

Con la riforma Prodi si andò a intervenire sul problema di iniquità previdenziale, andando ad armonizzare i vari regimi, e in più si introdusse il cosiddetto Reddito Minimo di Inserimento, una tipologia di supporto economico per tutti quegli individui che versavano in condizioni di difficoltà.

La riforma Maroni fu ricordata, per lo più, per gli incentivi ai lavoratori con l'obiettivo di far proseguire il loro cammino nel mondo del lavoro, e per la creazione dello scalone, riguardante i requisiti di accesso alla pensione di anzianità. Vennero introdotte importanti modifiche al sistema di previdenza complementare, che consentirono al lavoratore di poter

decidere la destinazione del TFR entro 6 mesi dall'inizio del rapporto lavorativo, tutto con l'obiettivo di aumentare il bacino di utenza a fondi pensionistici complementari alla pensione obbligatoria.

La riforma Fornero decise di orientare i suoi obiettivi alla ricerca di sostenibilità e equità e trasparenza del sistema. Vi furono inasprimenti in merito all'età di accesso alle prestazioni pensionistiche, la pensione di anzianità venne sostituita con quella di vecchiaia anticipata e introdotti dei disincentivi al pensionamento con età inferiore a 62 anni. Importanti la totale applicazione del contributivo a partire dal 2012 e l'abolizione dell'art. 18 in merito al reintegro automatico e risarcimento a dipendente licenziato.

Con la riforma Quota 100 si decise, per la prima volta dopo anni, di ammorbidire i requisiti d'accesso al pensionamento andando a modificare i requisiti anagrafici e contributivi impostandoli a 62 anni di età anagrafica e 38 di contributiva. Venne modificata la modalità di calcolo dell'assegno pensionistico, portando una diminuzione della prestazione in caso di adesione al pensionamento anticipato. Vennero apportate modifiche alla disciplina della previdenza complementare in merito al TFR e alla cumulabilità della pensione con gli altri redditi da lavoro.

Nell'ultima parte dell'elaborato invece si è andati ad analizzare le differenze tra il conferimento del TFR in azienda o a forme pensionistiche complementari, mostrando i vantaggi che queste ultime possono apportare al soggetto lavoratore, utilizzando simulazioni di costi, differenze, motivazioni, vantaggi, svantaggi e storia dei vari prodotti di investimento pensionistici complementari.

Bibliografia e sitografia

1. “Manuale dell’investitore consapevole” Gabriele Bellelli, Andrew Lawford, Maurizio Mazziere
2. Osservatori trimestrali sui conti pubblici italiani, Mazziere Research.
<https://www.mazzieroresearch.com/category/osservatorio/>
3. “La crisi economica e il macigno del debito”, Maurizio Mazziere, Andrew Lawford
4. “La previdenza sociale dalla riforma Amato alla riforma Dini”, Onorato Castellino
5. “Social Security Pension Reform in Europe” , Martin Feldstein and Horst Siebert
6. “Social Security Programs and Retirement around the World: Fiscal Implications of Reform”, : Jonathan Gruber and David A. Wise
7. “La previdenza sociale italiana, tra riforme fatte e da fare”, Mariangela Bonasia 2003
8. “TFR o fondi pensione” Aldrigo Giorgia
9. “Il sistema pensionistico: quale riforma?”, Fabio Pammolli e Nicola C.Salerno
10. “Le vecchie e nuove pensioni di vecchiaia e anzianità nella legge delega sulla previdenza”, Leonardo Carbone
11. “La tutela della disoccupazione in Italia, Dall’introduzione alla legge N.92/2012. Riforma Fornero”
12. “Rilevanze attuariali e finanziarie nella riforma delle pensioni Monti-Fornero”, Giusy Ascani

13. “Commissione ministeriale per la valutazione degli effetti della legge 335/95 e successivi provvedimenti, nell’ottica della competitività, dello sviluppo e dell’equità, Relazione finale, settembre 2001”
14. “Intervento pubblico e crescita economica: un equilibrio da ricostruire”, G.Morcaldò 2007
15. Istat, statistiche e banca dati su spesa pensionistica, pubblica e PIL.
16. Covip, rendimenti fondi pensionistici e TFR
17. “L’invecchiamento della popolazione e la sostenibilità dei sistemi previdenziali” , Grande Emanuela