



Marco Abatecola

Come cambiano le pensioni

Guida alla nuova riforma

Introduzione

Domenico Proietti

www.uil.it/fisco/Default.htm

INTRODUZIONE

La Legge n. 214/2011 è intervenuta profondamente sul sistema previdenziale, modificandone diversi aspetti ed apportandovi cambiamenti rilevanti che trasformeranno profondamente il rapporto previdenziale. In particolar modo nella prima fase di passaggio tra il vecchio ed il nuovo sistema.

Si tratta di una manovra economica nata in un contesto di indiscutibile emergenza ma che contiene aspetti che non rispondono a quei criteri di equità e di maggiore diffusione della ricchezza – chiesti dalle parti sociali e peraltro assunti dal Governo nelle dichiarazioni programmatiche in Parlamento - indispensabili per una ripresa strutturale del nostro sistema economico e produttivo.

La UIL non condivide ad esempio le scelte drastiche compiute in tema di pensionamento di anzianità. Come non condivide l'ennesimo blocco del sistema di rivalutazione delle pensioni che – anche grazie all'azione della UIL e della UIL Pensionati è stato escluso fino a tre volte il minimo – ma rimane in ogni caso profondamente ingiusto. La perdita di potere d'acquisto delle pensioni in essere è stata infatti in questi anni particolarmente forte. Con l'inflazione che sta tornando a crescere in maniera sensibile il problema rischia ora di acuirsi. Anche perché secondo l'ISTAT da ormai oltre cinque anni i prezzi dei beni di prima necessità aumentano più dell'inflazione determinando l'impoverimento dei trattamenti pensionistici, in contrasto con i principi di adeguatezza garantiti dalla nostra Costituzione.

Questo, come anche quello sulle pensioni di anzianità, fa parte di una serie di provvedimenti che la UIL non condivide perché evidentemente volti a fare cassa sul sistema previdenziale, utilizzando le pensioni e i contributi dei lavoratori per la copertura di spese e di voci che nulla hanno a che vedere con la previdenza.

Interventi apportati tra l'altro su un sistema efficiente che ha raggiunto, negli ultimi anni, il pieno equilibrio finanziario, come ripetutamente affermato dalla Commissione dell'Unione Europea e dal Fondo Monetario Internazionale.

L'ultima Relazione annuale INPS, nel fotografare la spesa per pensioni, fornisce un dato emblematico sulla situazione dei conti: la percentuale d'incidenza sul PIL della spesa relativa alle sole gestioni previdenziali – al netto delle indennità di accompagnamento - si attesta nel 2010 al 10,59%, scendendo all'8,75% se la si considera al netto della componente GIAS, di natura assistenziale, posta a carico della fiscalità generale. Nello specifico il Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti presenta nel 2011 un avanzo economico di esercizio di quasi 4 miliardi che - al netto delle evidenze contabili confluite nello stesso - diventano 7,3 miliardi. Tanto che l'aliquota ipotetica di equilibrio calcolata per il Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti dal Ministero del lavoro è del 31,3%, inferiore all'aliquota legale del 33%. Alla luce di questo, come UIL, riteniamo che l'obiettivo prioritario della manovra sul fronte pensionistico sarebbe dovuto essere quello di

garantire l'adeguatezza dei trattamenti che da troppo tempo sono depauperati dal soltanto parziale legame all'aumento del costo della vita.

La UIL non condivide neanche il metodo con il quale il Decreto n. 201/2011 ha stabilito la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS.

Il riordino degli enti previdenziali non deve avvenire sotto la spinta di un'emergenza e deve porsi l'obiettivo certamente di realizzare risparmi, migliorando contemporaneamente l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni fornite agli iscritti. Questa deve essere la strada maestra da seguire. La formazione di un nuovo ente previdenziale deve necessariamente e contestualmente prevedere un modello di *governance* coerente con gli obiettivi delle ristrutturazioni, sia per la gestione del sistema che per gli interessi degli utenti. Riteniamo quindi necessario, nel quadro dei riassetti previsti dal decreto n. 201/2011, riformare anche la *governance* strutturando un vero sistema duale, sul modello della riforma del diritto societario. Un sistema che deve prevedere un CIV rafforzato da effettivi poteri di controllo e che eserciti pienamente le funzioni affidategli dalla norma e la rappresentanza politica degli interessi e delle finalità pubbliche. potere effettivo di controllo della gestione dell'istituto.

Una riforma che sostanzialmente recupera risorse dai pensionati e dai lavoratori che contribuiscono, senza attuare alcuna forma di redistribuzione *inter* ed *infra* generazionale, come invece richiamano gli obiettivi enunciati dal Ministro del Lavoro. Mancano infatti anche politiche incisive per le nuove generazioni – coefficienti per classi, coefficienti maggiormente favorevoli per carriere intermittenti e discontinue, ripristino dell'integrazione al minimo – e tale mancanza è testimoniata più di ogni altra cosa dall'assenza di interventi reali sulla previdenza complementare.

Va infatti rilevata l'assenza – al di là di alcuni impegni vagamente assunti - di un intervento immediato e concreto per il rilancio della previdenza complementare in un momento in cui si interviene con decisione sul sistema pubblico e considerando che i due pilastri sono ormai strettamente legati tra loro.

La previdenza complementare, il secondo pilastro, è ormai parte determinante dell'insieme del sistema previdenziale.

Con la sentenza n. 393 del 2000 la Corte Costituzionale ha incontestabilmente sancito un nesso funzionale tra la previdenza pubblica e quella complementare, collocando quest'ultima nel sistema dell'art. 38, secondo comma, della Costituzione il quale si ispira notoriamente a criteri di solidarietà sociale.

L'evidente nesso strutturale tra previdenza obbligatoria e previdenza complementare è, pertanto, chiaro e voluto dal legislatore quale momento essenziale della complessiva riforma pensionistica del 1995, al fine di assicurare funzionalità ed equilibrio all'intero sistema, in corrispondenza con l'obiettivo di coniugare l'entità della spesa pensionistica, da mantenere sui parametri di sostenibilità raggiunti con la Riforma Dini, con un più adeguato livello di copertura previdenziale.

La normativa della previdenza complementare può, quindi, essere legittimamente attratta nell'orbita del già citato art. 38, 2 comma, della Carta costituzionale, poiché conserva la finalità di garantire ai propri aderenti la libertà dal bisogno, interesse, questo, appunto costituzionalmente protetto.

L'ordinamento ha, infatti, disegnato un sistema costruito su più cerchi concentrici i quali insistono su tre tipologie di bisogni socialmente rilevanti: a) i bisogni soggettivamente esistenti e oggettivamente accertati al cosiddetto minimo vitale, di cui al 1° comma dell'art. 38 Cost., riferibili a tutti i cittadini (assegno sociale); b) i bisogni soggettivamente esistenti ed oggettivamente accertati per un'esistenza libera e dignitosa, di cui al 2° comma dell'art. 38 Cost., riferibili a tutti i lavoratori (assicurazione sociale obbligatoria); c) i bisogni presunti al mantenimento del tenore di vita raggiunto durante l'occupazione, anch'essi rinvenibili nel 2° comma dell'art. 38 Cost., riferibili a tutti i lavoratori (livello di copertura e estensione dell'assicurazione sociale obbligatoria).

Queste tre diverse tipologie di bisogni socialmente rilevanti sono stati in passato di esclusiva competenza della previdenza pubblica; oggi, al contrario, il sistema – come si deduce anche dall'ultimo Libro Bianco sul Welfare – sembra ridurre la sua presenza nel terzo cerchio, ritenendo corretto che, oltre un certo limite, i bisogni di questa area possano essere affidati all'iniziativa individuale e/o collettiva.

Ne deriva che è alla previdenza complementare che si demanda il compito di affiancarsi all'opera specifica della previdenza pubblica, la quale è da questa rafforzata e in qualche modo potenziata.

La scelta che l'ordinamento fa circa i bisogni da soddisfare in via primaria viene in tal modo evidentemente operata, non tanto in relazione alla qualità del bisogno (che rimane in ogni caso socialmente rilevante), quanto piuttosto rispetto alla disponibilità delle risorse e, soprattutto, ai mezzi ed alle modalità della sua realizzazione. In pratica riconoscendo la necessità di un pilastro che integri un sistema pubblico obbligatorio che, in seguito alle riforme degli anni '90 attuate per garantirne la piena sostenibilità, ha visto per certi versi diminuire sensibilmente i livelli di copertura, in particolar modo per chi sarà interessato dal sistema contributivo.

Nasce dunque da qui l'esigenza per l'ordinamento, ed il sistema in generale, di non abbandonare il presidio dell'area dei bisogni socialmente rilevanti, affidandone alla previdenza integrativa volontaria una parte della copertura.

È proprio per questo che gli interventi sul sistema pubblico avrebbero dovuto opportunamente prevedere un rafforzamento di quello complementare con l'obiettivo di eliminare gli ostacoli che in alcuni settori, zone del paese e fasce di popolazione/reddito, ne hanno frenato un'adequata ed opportuna diffusione.

In generale il Decreto Legge n. 201/2011 introduce novità sul sistema previdenziale, sia sotto l'aspetto – più evidente – dei requisiti per l'accesso al pensionamento, che per quanto riguarda i meccanismi di calcolo e la struttura complessiva del sistema.

Il principio che ispira gli interventi apportati è quello di condurre con maggiore velocità il sistema allo spirito proprio dei modelli contributivi a ripartizione, sia applicando da subito e per tutti tale metodo di calcolo del rateo previdenziale che attraverso diffusi interventi di armonizzazione e razionalizzazione del sistema e delle sue gestioni.

È importante rilevare che – in coerenza con il funzionamento del sistema contributivo stesso – il provvedimento prevede la facoltà per i soggetti interessati di cumulare i periodi assicurativi in diverse gestioni e quindi non coincidenti senza alcun limite di durata a fronte dei 3 anni precedentemente previsti.

Si tratta di un passo decisivo - che la UIL chiedeva peraltro da tempo - affinché, veramente, nessun contributo versato possa andare perso e contribuisca invece alla realizzazione e al finanziamento del rapporto previdenziale.

Riteniamo che gli interventi apportati al sistema dalla Legge n. 214/2011 non debbano essere considerati definitivi ma necessitino invece di correttivi nella direzione di una maggiore equità. A partire dall'esigenza di affrontare il problema dell'adeguatezza delle pensioni in essere che negli ultimi anni hanno costantemente perso potere d'acquisto, valorizzando gli anni di contribuzione effettivamente versata come già avvenuto con l'introduzione della quattordicesima mensilità per le pensioni fino a 700 euro.

I trattamenti più bassi sono stati inoltre colpiti dalle nuove disposizioni che impediscono l'erogazione in contanti delle pensioni sopra i 1.000 euro. Su questo punto chiediamo al Governo di rivedere quanto disposto o comunque di fare in modo che l'applicazione di tale norma tenga esenti da ogni ulteriore spesa i pensionati interessati.

Per quanto poi riguarda i nuovi requisiti pensionistici previsti dalla riforma, siamo convinti che debbano essere tutelati tutti i lavoratori licenziati o che comunque termineranno il periodo di fruizione degli ammortizzatori sociali. Va quindi garantita adeguata copertura finanziaria per escludere queste categorie dall'innalzamento dell'età pensionabile, evitando il rischio di lunghi periodi senza copertura né reddituale né pensionistica. Contestualmente va eliminata ogni penalizzazione prevista oggi per l'accesso al pensionamento anticipato. Tale meccanismo è infatti profondamente iniquo – soprattutto per i lavoratori precoci - andando ad incidere in maniera significativa su pensioni frutto comunque di oltre 42 anni di lavoro e contributi.

Per la UIL è poi doveroso prevedere anche per il settore pubblico le particolari possibilità di anticipo del pensionamento a 64 anni introdotte per il settore privato in sede di conversione in legge del decreto n. 201/2011.

Il completamento della riforma del sistema non può infine prescindere da una revisione della disciplina sui lavori usuranti, tesa ad un ampliamento della platea dei potenziali beneficiari che tenga conto di particolari realtà del mondo del lavoro oggi di fatto escluse dai benefici del d.lgs. n.67/2011.

Domenico Proietti

COME CAMBIANO LE PENSIONI

GUIDA ALLA NUOVA RIFORMA

La riforma del sistema previdenziale attuata con l'articolo 24 della legge n. 214/2011, si inquadra in un'ottica di continuità con la riforma realizzata nel 1995 con la legge n. 335/95. Gli stessi principi ispiratori contenuti al comma 1 dell'articolo 24 sono, infatti, pressoché coincidenti con quelli richiamati dall'articolo 1 della legge Dini:

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

Si tratta in buona parte di un'accelerazione di una serie di misure già sostanzialmente previste ma con un'ispirazione fortemente orientata al completamento del passaggio al sistema contributivo, non solo in termini di criteri di calcolo ma più in generale in una ridefinizione complessiva in tal senso del sistema e delle sue gestioni.

D'altra parte il sistema contributivo – generalmente conosciuto all'estero con la definizione NDC (Notional Defined Contribution) – è stato studiato ed introdotto proprio nel nostro paese prima di ogni altro, facendo dell'Italia probabilmente il primo vero laboratorio di un cambiamento epocale dei sistemi previdenziali fino ad allora conosciuti in Europa e basati su principi redistributivi ereditati dal welfare bismarkiano. Dove nel caso dei beni socialmente meritori si aveva un allargamento naturale delle funzioni centrali e statali ben al di là di quello che per l'economia liberale era ritenuto accettabile.

Un sistema quindi ben più evoluto dei “sistemi a punti” adottati in quegli anni in altri importanti paesi europei. L'economista francese Olivier Blanchard (Mit, Fmi, Federal Reserve, ecc.) lo ha riconosciuto in numerosi suoi scritti ed oggi la Banca mondiale considera il sistema NDC pensato in Italia (1995) e solo successivamente in Svezia (1998) come l'unico sistema previdenziale in grado di sostenere gli shock demografici in atto che hanno alterato in modo considerevole il rapporto tra attivi e pensionati determinando la crisi dei sistemi a ripartizione. spesso tale ruolo di avanguardia del sistema italiano, nel panorama economico internazionale, non viene però adeguatamente riconosciuto. Questo è dovuto in primo luogo alla lentezza della transizione scelta (in Svezia ad esempio contenuta in appena 15 anni) che ha caratterizzato il nostro sistema fino ad oggi e che ha creato alcune zone d'ombra e sperequazioni, prima fra tutte quella della prolungata coesistenza di tre differenti regimi pensionistici (retributivo, misto e contributivo).

Anomalie solo parzialmente attenuate dall'articolo 59 della legge n.449/97. Tanto che sul punto l'attuale ministro prof. Piero Giarda fornì un interessante contributo con uno scritto intitolato *“La revisione del sistema pensionistico nel 1997: come avrebbe potuto essere”*.

L'altra anomalia che ha caratterizzato il passaggio al sistema contributivo è stata quella di un lento sviluppo del secondo pilastro che fino al 2007, anno di entrata in vigore del d.lgs n. 252/05, è stato modesto e ristretto soltanto ad una percentuale minima di lavoratori dipendenti. E che anche la riforma attuale ha sostanzialmente trascurato limitandosi in materia solo ad alcune generiche affermazioni. Ciò in contraddizione con la legge Dini e con lo spirito dei sistemi NDC che prevedono come corollario l'affiancamento alla pensione pubblica di un secondo pilastro previdenziale. Un moderno modello renano di *welfare state* certamente caratterizzato dall'intervento pubblico e dalla presenza dello stato, ma con una rilevante offerta privata di previdenza integrativa, attraverso un sistema di reti sostenuto per gran parte dalla contrattazione e dalla bilateralità. L'offerta privata di beni collettivi essenziali non è novità assoluta ma la storia è piena di esempi di questo tipo. d'altra parte, come per il modello renano, la caratteristica fondamentale del sistema contributivo consiste nella continua ricerca di correlazione e bilanciamento tra obiettivi economici e sociali, che dipendono in modo complesso l'uno dall'altro.

La legge n. 214/2011 interrompe drasticamente la transizione prevista dall'impianto della legge n. 335/95 – e che sarebbe andata verso la conclusione solo tra il 2030 ed il 2040 – applicando il sistema contributivo pro rata per tutti a partire dalle anzianità accumulate dal 1° gennaio 2012 in poi. Non si ledono in tal modo i diritti acquisiti, essendo una correzione *pro futuro* del sistema, a differenza di quanto sarebbe invece successo nel caso di una vera e propria correzione attuariale della componente retributiva della pensione, soluzione anche questa che tra gli addetti ai lavori è stata nel tempo spesso considerata.

Dopo i numerosi interventi fatti dal 1995 ad oggi – 1997, 2004, 2005, 2007, 2008, 2010 e 2011 – che hanno complicato un sistema tendenzialmente semplice come quello contributivo, si tratta in parte di un ritorno alle origini che rimette al centro i principi della Dini ricercando una maggiore coerenza del sistema agli stessi.

Viene anche recuperato il concetto di flessibilità nell'età di pensionamento - pur in una fascia molto alta, tra 66 e 70 anni – che dal 1995 ad oggi era stato quasi dimenticato se non con timidi interventi che hanno avuto poca fortuna. Tra questi il cosiddetto bonus Maroni che prevedeva l'azzeramento dell'aliquota contributiva per chi sceglieva di rimanere a lavoro pur avendo maturato i requisiti per il pensionamento di anzianità. Un'esperienza seguita da poche persone anche per la forte e costante esposizione del nostro sistema pensionistico al rischio politico derivante da una scarsa se non nulla stabilità normativa in materia.

Il sistema NDC introdotto è in sé potenzialmente più equo, riconoscendo agli assicurati un interesse esplicito, uguale per tutti e strettamente correlato ai versamenti effettuati nel corso della storia contributiva.

La maggiore equità non è solo matematica ma può anche essere sociale tenuto conto delle diverse modalità di funzionamento dei due sistemi. Il sistema retributivo, infatti, essendo parametrato sulle ultime retribuzioni e prevedendo una contribuzione massima di 40 anni, da una parte favorisce le carriere esponenziali rispetto a quelle piatte e dall'altra favorisce i pensionamenti precoci rispetto a quelli ritardati. Inoltre la sostenibilità finanziaria dello schema retributivo è più che altro ricercata anno per anno senza "programmazione", intervenendo via via sull'aliquota contributiva o sulle prestazioni nel caso in cui lo richiedesse il mutamento delle condizioni demografiche e di crescita economica del paese.

Il sistema contributivo evita questa "navigazione a vista" fino alle esperienze svedesi di aggiustamento automatico della sostenibilità finanziaria ed attuariale del *contribution asset* (contribuzione annua * *turnover duration*) garantita dal *balance ratio*, indicatore che svolge proprio funzione di controllo ed il cui scostamento attiva un meccanismo di riequilibrio automatico che agisce direttamente sul tasso di rendimento riconosciuto.

Rispetto al recente passato, nel sistema contributivo vi è però un abbandono quasi definitivo di un certo legame tra redditi da lavoro e redditi da pensione, fattispecie che nel sistema retributivo erano invece tenute legate anche in forza di una lettura coordinata degli articoli 38 e 36 della Costituzione.

Qui l'unico legame che resta è quello tra contributi e retribuzione, tenuto in piedi dall'aliquota di computo che si applica proprio sulla retribuzione, ma nessun legame viene riconosciuto tra prestazione e retribuzione percepita. Basandosi il sistema solo sul cardine del collegamento matematico intercorrente tra pensione spettante, contributi versati e aspettativa di vita al momento del pensionamento.

Un salto fondamentale verso una concezione della previdenza per certi aspetti simile a quella del risparmio investito e gestito, quasi come fosse un Pac un piano di accumulo, nel quale i contributi versati si capitalizzano anno per anno e si trasformano alla fine in una rendita.

Analizzando però proprio il meccanismo di capitalizzazione dei contributi versati si può svelare un ulteriore collegamento tra lavoro e quiescenza. Il tasso di rendimento non è infatti dato come lo era nel sistema retributivo ma è legato alla media quinquennale del Pil, una relazione che tiene unita la prestazione pensionistica futura con il lavoro e la produttività del sistema paese nel suo complesso. Il rendimento "garantito" è quindi strettamente connesso con il benessere disponibile e, in periodi di crescita normale e non di recessione, può anche essere espresso in tassi difficilmente raggiungibili da quelli finanziari di mercato. Poiché è qui lo stato a farsi direttamente carico della garanzia, assumendone i rischi impliciti. D'altra parte F. Modigliani ricordava come lo stato fosse l'unico soggetto in grado di assorbire il rischio grazie alla sua vita tendenzialmente infinita e al suo potere di transazione. uno stato tra l'altro capace anche di distribuire lo stesso rischio su più generazioni evitandone la concentrazione su un unico individuo.

Il rispetto dell'equità attuariale che il contributivo porta in sé ed il passaggio a tale sistema derivante dalla legge n. 214/2011 – unitamente all'aggancio alle modificazioni dell'aspettativa di vita – disegna un sistema pienamente rispondente alle leggi dell'NDC, chiudendo il cerchio della riforma avviata con lungimiranza già nel 1995.

In quest'opera di chiusura del passaggio tra il sistema retributivo e il sistema contributivo manca, infine, come accennato, un vero intervento di rilancio della previdenza complementare, essenziale invece per il completamento della riforma previdenziale ma più in generale per il completamento di un sistema di welfare moderno ed integrato.

Stupisce però anche l'assoluta assenza di interventi di aggiustamento del modello contributivo italiano che pur ne avrebbero notevolmente migliorato il funzionamento. In particolare – e tralasciando il permanere di tassi di indicizzazione riconosciuti in maniera differenziata ad attivi e pensionati, che in presenza di una ripresa economica tornerebbe a sfavorire i pensionati - sui criteri di individuazione dei coefficienti di trasformazione pensati per età di pensionamento ma non per coorte. I coefficienti, così come in Italia calcolati e applicati indipendentemente dalla coorte di riferimento, generano distorsioni e iniquità sul sistema. a scapito delle coorti più anziane - alle quali, tra una revisione e l'altra, resta imputata la stessa tavola di sopravvivenza delle corti più giovani – ma anche tra membri della stessa generazione ai quali vengono imputate tavole di sopravvivenza differenti nel caso in cui, scegliendo di andare in pensione a differenti età, lo facciano a cavallo di una revisione. Se al primo problema dà una parziale risposta la velocizzazione dell'aggiornamento dei coefficienti, il secondo aspetto rimane tutto in piedi rivelandosi a conti fatti come un incentivo al pensionamento non appena possibile, al fine di evitare di incappare in una revisione peggiorativa del coefficiente. Sulla falsa riga del modello svedese, ed anche in considerazione della seppur in parte ripristinata flessibilità del pensionamento, si sarebbe potuto operare assegnando a ciascuna corte in età pensionabile il proprio coefficiente più aggiornato possibile, eventualmente anche di tipo *forward looking*, e quindi previsionale, studiato però da una commissione di esperti sul modello di quella prevista dalla legge n. 247/07 e mai costituita.

L'unico intervento deciso dalla legge n. 214/2011 è stato invece quello, doveroso nell'ottica delle innovazioni apportate, di prevedere coefficienti per le età anagrafiche successive ai 65 anni e fino ai 70 anni e quello della revisione biennale degli stessi a partire dal 2019.

Un passo per la correzione di alcuni aspetti atavicamente problematici del nostro sistema pensionistico è stato però infine avviato per quanto riguarda la razionalizzazione – e, in parte, l'unificazione – tra le tante e troppe diverse gestioni previdenziali presenti. una diversità di regole e di aliquote che non si concilia con il funzionamento NDC e che ne mina la sostenibilità di ripartizione a favore di alcune categorie e a scapito di altre.

Scelte differenziate in tema di beni essenziali rischiano infatti di ricadere in quell'illusione finanziaria che Amilcare Puviani teorizzava già ai primi del '900 e per la quale spesso accade che le politiche pubbliche coprono spesso interessi particolari, di settore, generando nicchie di privilegio che tendono a perpetuarsi nel tempo. l'illusione è possibile

quando non esiste un'adeguata trasparenza in materia finanziaria ed economica da parte dei governanti.

È anche per questo che sulla previdenza – sul futuro delle persone – l'azione di governo deve naturalmente tendere all'informazione, alla trasparenza, alla semplicità e all'omogeneità delle regole. allontanando così il rischio distorsivo ed illusorio e concorrendo, in modo decisivo, all'affermazione di una matura cultura finanziaria e previdenziale nel paese.

CONTRIBUTIVO PRO - RATA

Un importante intervento messo in atto con la Legge n. 214/2011 è quello di cui all'articolo 24, comma 2, concernente appunto l'estensione a tutti del metodo contributivo a partire dalle anzianità maturate a decorrere dall'1/01/2012. La capitalizzazione delle stesse – per effetto del meccanismo di calcolo contributivo della prestazione pensionistica - sarà effettuata secondo un indicatore rappresentato dalla variazione media quinquennale del PIL nominale, calcolata con riferimento al quinquennio precedente a ciascun anno da rivalutare. L'accumulo contributivo in tal modo capitalizzato costituirà alla fine il montante contributivo individuale. Tale montante, moltiplicato per il coefficiente di trasformazione relativo all'età di pensionamento o di morte dell'iscritto, costituirà l'ammontare della rendita pensionistica di ciascuno. Il valore del coefficiente di trasformazione è legato all'età posseduta, aumentando al crescere della stessa, quindi, un'età pensionabile più avanzata permette di conseguire una pensione più consistente.

RETRIBUTIVO		CONTRIBUTIVO
QUOTA A	QUOTA B	MONTANTE CONTRIBUTIVO
SULLA BASE DELL'ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA MATURATA AL 31 DICEMBRE 1992 E SULLA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEGLI ULTIMI 5 ANNI DI CONTRIBUZIONE PRECEDENTI LA DATA DI PENSIONAMENTO (ULTIMO ANNO PER IL SETTORE PUBBLICO)	SULLA BASE DELL'ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA MATURATA DAL 1° GENNAIO 1993 ALLA DATA DI DECORRENZA DELLA PENSIONE E SULLA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI/REDDITI DEGLI ULTIMI 10 ANNI	TUTTI I CONTRIBUTI VERSATI NELLA PROPRIA CARRIERA, ANNUALMENTE RIVALUTATI ATTRAVERSO IL TASSO ANNUO DI CAPITALIZZAZIONE (MEDIA QUINQUENNALE DEL PIL INDIVIDUATA DALL'ISTAT) E SOMMATI TRA LORO, FORMANO IL MONTANTE CONTRIBUTIVO
ALIQUOTA DI RENDIMENTO		CALCOLO DELLA PENSIONE
2% ANNUO DELLA RETRIBUZIONE PERCEPITA ENTRO IL LIMITE FISSATO PER POI DECRESCERE PER FASCE DI IMPORTO SUPERIORE.		MONTANTE CONTRIBUTIVO MOLTIPLICATO PER IL COEFFICIENTE DI TRASFORMAZIONE SPETTANTE

PENSIONE RETRIBUTIVA: $R \cdot (N_1 W_1 + N_2 W_2)$

R: TASSO DI RENDIMENTO (2% FINO AL LIMITE E POI DECRESCENTE)

N₁ E N₂: NUMERO DI ANNI DI CONTRIBUZIONE RIFERIBILI AL PERIODO ANTE E POST 1992 (QUOTA A E QUOTA B)

W₁: RETRIBUZIONE PENSIONABILE UTILE ANTE 1992 (MEDIA ULTIMI 5 ANNI)

W₂: RETRIBUZIONE PENSIONABILE UTILE POST 1992 (MEDIA ULTIMI 10 ANNI)

PENSIONE CONTRIBUTIVA: $K \cdot MC$

K: COEFFICIENTE DI TRASFORMAZIONE

MC: MONTANTE (SOMMA DEI CONTRIBUTI VERSATI E CAPITALIZZATI)

Va inoltre ricordato che i lavoratori che alla fine del 1995 avevano meno di 18 anni di contributi sono già oggi collocati in una sorta di contributivo pro rata definito dal legislatore *regime misto*. La pensione di tali soggetti è data dalla somma di due componenti contributive e previdenziali. Una concernente la contribuzione versata fino al 1995 e trattata secondo il regime retributivo e l'altra per le anzianità successive calcolate secondo il regime contributivo. Vi è però una differenza sostanziale nel calcolo della parte retributiva del regime misto per i contributi versati tra il 1992 e il 1995. Per questo periodo di contribuzione la retribuzione pensionabile è calcolata come media delle retribuzioni ricevute dopo il 1992 e fino al pensionamento, rivalutate ad un tasso dell'1% annuo. La componente successiva al 1995 è invece calcolata secondo la formula del regime contributivo sopra richiamata.

Pur funzionando in modo assimilabile a quello della capitalizzazione va precisato che il meccanismo contributivo previsto già dalla Legge n. 335/95 e introdotto per tutti dal 31/12/2011 dalla Legge n. 214/2011, rimane sempre un sistema a ripartizione nel quale la pensione futura è riferita alla storia contributiva del lavoratore, ma sarà pagata dalle entrate contributive correnti del sistema e non dalle riserve del proprio conto individuale (montante) come invece avviene nel caso della capitalizzazione propria del secondo pilastro previdenziale.

Questo meccanismo contributivo varrà – pro rata – anche per chi avendo al 31/12/95 un'anzianità contributiva pari o superiore a 18 anni, era ricompreso pienamente nel sistema retributivo. Quindi dal 1° gennaio 2012 verrà applicato il sistema contributivo per tutti, fermo restando il sistema previgente per la parte di pensione calcolata sugli anni precedenti al 2012. Questa misura porterà nei prossimi 7 anni economie per 639 milioni di euro al netto del fisco.

ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ECONOMIE	5 MILIONI	24 MILIONI	39 MILIONI	70 MILIONI	116 MILIONI	169 MILIONI	216 MILIONI

Le economie dal 2018 in poi tendono a ridursi in relazione all'assottigliarsi progressivo del numero dei pensionandi ancora in regime retributivo. Gli effetti economici sono come si vede piuttosto modesti in quanto questa misura, intervenendo sulla fase di transizione, è meno incisiva quanto più viene presa a ridosso della conclusione del periodo di transizione stessa.

Dal punto di vista sociale attenua comunque le eterogeneità attualmente in atto nel sistema e dovute alle scelte, compiute sostanzialmente dai policy maker dalla Riforma Dini ad oggi, per tutelare i diritti acquisiti in campo previdenziale attuando un passaggio estremamente lento dal retributivo al contributivo. I pensionati contributivi, con la legislazione previgente la Legge n. 214/2011, sarebbero infatti cominciati a crescere solo a partire dal 2030, arrivando a superare il 60% del totale intorno alla fine di quel decennio quando aumenterà sensibilmente sia il peso della componente contributiva delle pensioni erogate secondo il regime misto, che il peso delle pensioni puramente contributive. Una transizione quindi prolungata che però nella fase centrale della distribuzione polarizza notevolmente gli indicatori previdenziali a scapito dell'equità attuariale e non solo. Va infatti ricordato che il meccanismo di un sistema retributivo a ripartizione favorisce sensibilmente le carriere in crescita penalizzando maggiormente quelle piatte e a salari più contenuti e costanti.

In questo senso un'applicazione decisa delle norme contributive - oltre a garantire l'equità attuariale tipica delle fattispecie assicurative - è maggiormente in grado di trovare un compromesso, economicamente e finanziariamente sostenibile, tra gli effetti distributivi di tipo uniperiodale (trasferimento dagli attivi ai pensionati) e di tipo intertemporale (trasferimento del reddito all'interno del ciclo di vita di ciascun individuo) che i sistemi pensionistici a ripartizione producono in diversa misura a seconda dei criteri di funzionamento.

NUOVI REQUISITI PER IL PENSIONAMENTO DI VECCHIAIA

Il Decreto Legge n. 201/2011, così come convertito dalla Legge n. 214/2011, prevede la modifica sostanziale dei requisiti anagrafici validi per l'accesso al pensionamento di vecchiaia sia per gli uomini che per le donne. Per i lavoratori dipendenti e per le lavoratrici del settore pubblico il requisito anagrafico di età per l'accesso alla pensione di vecchiaia è fissato a 66 anni, senza le finestre di 12 mesi previste dalla normativa previgente per la decorrenza della prestazione (abolite espressamente dal comma 5 dell'articolo 24). Ai 66 anni dovranno quindi soltanto aggiungersi gli adeguamenti alla speranza di vita che dal 2013 - anno in cui l'adeguamento è fissato a 3 mesi - opereranno ogni tre anni ed ogni due anni a decorrere invece dal 2019.

LAVORATORI UOMINI E LAVORATRICI P.I.	DIPENDENTI	ETÀ PENSIONABILE VECCHIAIA IPOTIZZATA CON ADEGUAMENTO ALLA SPERANZA DI VITA
ANNO 2012		66 ANNI
2013		66 ANNI E 3 MESI EX DM 6 DICEMBRE 2011
2016		66 ANNI E 7 MESI
2019 (ADEGUAMENTO BIENNALE)		66 ANNI E 11 MESI
2021		ALMENO 67 ANNI (CLAUSOLA SALVAGUARDIA)

Per le donne del settore privato l'innalzamento dell'età pensionabile di vecchiaia e l'equiparazione della stessa a quanto previsto per gli uomini viene avviato un percorso che le porterà a dover raggiungere i 66 anni già a partire dal 2018. Per la precisione il requisito anagrafico, a decorrere dal 1° gennaio 2012, passa a 62 anni, a 63 anni e sei mesi a decorrere dal 1° gennaio 2014, a 65 anni a decorrere dal 1° gennaio 2016 e a 66 anni a decorrere dal 1° gennaio 2018. Va ricordato che l'innalzamento dell'età pensionabile di vecchiaia per le lavoratrici private era già previsto dal D.L n. 138/2011 e successive modificazioni. Il raggiungimento dell'equiparazione dell'età pensionabile con quella prevista per gli uomini (allora 65 anni più un anno di finestra) era però estremamente più graduale e, partendo nel 2014, si sarebbe concluso soltanto nel 2026.

ANNO	PRIMA		OGGI
	INCREMENTO RISPETTO AI 60 ANNI DI ETÀ PREVISTI	INCREMENTO CUMULATO DAL 2014	
2012	-	-	62 ANNI
2013	-	-	62 ANNI
2014	1 MESE	1 MESE	63 ANNI E 6 MESI
2015	2 MESI	3 MESI	63 ANNI E 6 MESI
2016	3 MESI	6 MESI	65 ANNI
2017	4 MESI	10 MESI	65 ANNI
2018	5 MESI	15 MESI	66 ANNI
2019	6 MESI	21 MESI	-
2020	6 MESI	27 MESI	-
2021	6 MESI	33 MESI	ALMENO 67 ANNI EX C. 9 ART. 24
2022	6 MESI	39 MESI	-
2023	6 MESI	45 MESI	-
2024	6 MESI	51 MESI	-
2025	6 MESI	57 MESI	-
2026	3 MESI	60 MESI (5 ANNI)	-

Anche per le lavoratrici del settore privato resta in ogni caso ferma la disciplina di adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico agli incrementi della speranza di vita ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Dal 2013 resta quindi confermato l'aggancio automatico dei requisiti all'incremento della speranza di vita certificato dall'ISTAT. Nel 2013, in sede di prima determinazione, l'incremento sarà di tre mesi come dispone il Decreto Ministeriale del 6 dicembre 2011 a firma congiunta del ragioniere generale dello stato e del direttore generale per le politiche previdenziali del Ministero del Lavoro. La novità apportata dalla Legge n. 214/2011 è che dal 2019 tale adeguamento – che il D.L n. 78/2010 e successive modificazioni aveva previsto come triennale – diventerà biennale. Ogni due anni quindi i requisiti di età e di contribuzione verranno aggiornati in base all'andamento della speranza di vita certificato dall'ISTAT per il biennio precedente. È inoltre importante precisare che il pensionamento di vecchiaia si ottiene al raggiungimento dei suddetti requisiti di età unitamente ad un versamento contributivo minimo di 20 anni (in luogo dei 5 richiesti dalla disciplina previgente per le pensioni contributive, regime ora esteso a tutti pro rata) e – per i lavoratori il cui primo versamento contributivo è successivo al primo gennaio 1996 – a condizione che l'importo pensionistico non sia inferiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale rivalutato. Il suddetto requisito dei 20 anni di contribuzione non è richiesto solo al compimento dei 70 anni di età quando invece sarà richiesta un'anzianità contributiva di almeno 5 anni.

ETÀ DI PENSIONAMENTO	REQUISITO CONTRIBUTIVO	ULTERIORI CONDIZIONI
FINO A 70 ANNI	ALMENO 20 ANNI DI CONTRIBUTI	IMPORTO SPETTANTE NON INFERIORE A 1,5 VOLTE L'ASSEGNO SOCIALE RIVALUTATO
70 ANNI	ALMENO 5 ANNI DI CONTRIBUTI	

Per effetto delle nuove età previste per l'accesso al pensione manto di vecchiaia è elevato infine anche il requisito anagrafico necessario per l'accesso all'assegno sociale (art. 3, c. 6 legge n.335/95), per la pensione sociale spettante ai soggetti sordomuti e per quella spettante ai mutilati ed invalidi civili. Il requisito anagrafico per tali prestazioni di natura assistenziale è pertanto fissato in 66 anni.

FLESSIBILITÀ IN USCITA E COEFFICIENTI

I requisiti per il pensionamento di vecchiaia sopra indicati si intendono comunque come minimi. Il comma 4 dell'articolo 24 reintroduce infatti il concetto di flessibilità in uscita contenuto anche nell'articolo 1 della Legge n. 335/95. Per effetto di tale previsione è incentivata la prosecuzione dell'attività lavorativa fino ad un massimo di 70 anni di età e

fatti salvi gli adeguamenti alla speranza di vita. Per chi prosegue il lavoro oltre l'età minima fissata è estesa l'operatività dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Proprio al fine di incentivare il lavoro anche fino ai 70 anni, la Legge n. 214/2011 delega il decreto direttoriale di revisione periodica a prevedere dal 2012 ulteriori coefficienti di trasformazione relativi alle età da 65 a 70 anni (ad oggi l'ultimo coefficiente previsto dalla Tabella A di cui all'allegato n. 2 della Legge n. 247/07 era previsto per le età corrispondenti a 65 anni). Dal 2019 la revisione dei coefficienti avverrà con cadenza biennale contro l'attuale cadenza triennale prevista. Manca in questo caso un intervento di modifica dei criteri che sottostanno l'individuazione dei coefficienti, oggi basati solo sull'età anagrafica del pensionamento e non anche sulla corte di appartenenza come in altri sistemi *pay-as-you go*. Dal punto di vista dell'equità attuariale sarebbe più opportuno ragionare su coefficienti di trasformazione basati anche su classi d'età e sulla speranza di vita che a quella determinata classe viene assegnata. La revisione biennale sarebbe così semplificata dovendo riguardare di volta in volta esclusivamente le coorti che arrivano al *range* di età pensionabile. In tal modo il lavoratore sarebbe libero di decidere, senza condizionamenti, la permanenza al lavoro oltre l'età legale fissata. Il coefficiente per funzionare dovrebbe essere più favorevole in modo direttamente proporzionale all'aumento dell'età anagrafica a parità di anno di nascita ed a sua volta diminuire con l'età a parità sempre di anno di nascita. Eliminando le distorsioni prodotte dal sistema attualmente in vigore. D'altra parte c'è già un esempio europeo, quello svedese, che ha attenuato le distorsioni tipiche del sistema italiano. In Svezia vige un sistema di assegnazione per coorte di coefficienti di trasformazione provvisori. In pratica all'inizio dell'anno che precede quello in cui una determinata coorte può esercitare il diritto alla pensione, vengono comunicati ai lavoratori i coefficienti assegnati alle età pensionabili e calcolati sul quinquennio precedente. Tali coefficienti valgono temporaneamente ai fini del calcolo della rendita eventualmente spettante fino al compimento del 65esimo anno di età (quindi se un lavoratore va in pensione a 61 anni il coefficiente provvisorio opererà per la determinazione della rendita spettante nei quattro anni che lo sperano dal compimento del 65esimo anno). Prima del compimento del 65esimo anno vengono quindi comunicati i coefficienti definitivi valevoli per le età dai 65 anni in poi e solo allora viene ricalcolata la rendita sulla base del montante residuo e dei nuovi coefficienti definitivi. In tal modo anche chi anticipa il pensionamento sarà alla fine sottoposto agli stessi coefficienti di trasformazione che verranno applicati a chi avrà proseguito invece l'attività lavorativa fino all'età legale di pensionamento prevista (65 anni) evitando così una corsa al pensionamento generata dalla paura della modifica *in pejus* degli stessi. Un sistema basato su un simile meccanismo contribuirebbe a quella certezza delle regole necessaria ed indispensabile per garantire il buon funzionamento del sistema di previdenza pubblica.

PENSIONAMENTO DI ANZIANITÀ (PENSIONE ANTICIPATA)

La Legge n.214/2011 in materia di pensione anticipata rispetto al pensionamento di vecchiaia abolisce a decorrere dal 2011 il sistema cosiddetto delle “quote” introdotte dalla Legge n. 247/07 (“96” con almeno 60 anni di età e dal 2013 “97” con almeno 61 anni di età). Tale sistema rimarrà in vigore soltanto nei casi rientranti nella definizione di lavoro usurante ex d.lgs. n. 67/2011. Dal 1° gennaio 2012 l’unica fattispecie di accesso al pensionamento anticipato sarà pertanto quella esclusivamente legata al requisito contributivo (i vecchi 40 anni). Anche qui vengono però determinati nuovi requisiti di età contributiva, prevedendo peraltro un meccanismo di penalizzazione che opera sui pensionamenti anticipati con età anagrafica inferiore ai 62 anni. Inoltre per effetto del comma 12 dell’articolo 24 gli adeguamenti alla speranza di vita sono estesi anche al requisito contributivo.

FINO AD OGGI	DAL 1° GENNAIO 2012	NOTE								
40 ANNI DI CONTRIBUTI (PIÙ, A REGIME, 1 ANNO E 3 MESI DI FINESTRA) O QUOTA 96 CON ALMENO 60 ANNI DI ETÀ ANAGRAFICA (PIÙ UN ANNO DI FINESTRA). DAL 2013 ERA PREVISTA QUOTA 97 CON ALMENO 61 ANNI DI ETÀ.	UOMINI									
	<table><tr><th>ANNO</th><th>ETÀ CONTRIBUTIVA ANZIANITÀ</th></tr><tr><td>2012</td><td>42 ANNI E 1 MESE</td></tr><tr><td>2013</td><td>42 ANNI E 2 MESI</td></tr><tr><td>DAL 2014</td><td>42 ANNI E 3 MESI</td></tr></table>	ANNO	ETÀ CONTRIBUTIVA ANZIANITÀ	2012	42 ANNI E 1 MESE	2013	42 ANNI E 2 MESI	DAL 2014	42 ANNI E 3 MESI	
	ANNO	ETÀ CONTRIBUTIVA ANZIANITÀ								
	2012	42 ANNI E 1 MESE								
	2013	42 ANNI E 2 MESI								
	DAL 2014	42 ANNI E 3 MESI								
	DONNE									
	<table><tr><th>ANNO</th><th>ETÀ CONTRIBUTIVA ANZIANITÀ</th></tr><tr><td>2012</td><td>41 ANNI E 1 MESE</td></tr><tr><td>2013</td><td>41 ANNI E 2 MESI</td></tr><tr><td>DAL 2014</td><td>41 ANNI E 3 MESI</td></tr></table>	ANNO	ETÀ CONTRIBUTIVA ANZIANITÀ	2012	41 ANNI E 1 MESE	2013	41 ANNI E 2 MESI	DAL 2014	41 ANNI E 3 MESI	
	ANNO	ETÀ CONTRIBUTIVA ANZIANITÀ								
	2012	41 ANNI E 1 MESE								
	2013	41 ANNI E 2 MESI								
	DAL 2014	41 ANNI E 3 MESI								
	TALE POSSIBILITÀ DI PENSIONAMENTO ANTICIPATO È COMUNQUE SOGGETTA AD UNA PENALIZZAZIONE - SULLA QUOTA DI TRATTAMENTO RELATIVA ALLE ANZIANITÀ CONTRIBUTIVE ANTE 2012 - DEL 1% PER OGNI ANNO DI ANTICIPO RISPETTO ALL’ETÀ ANAGRAFICA DI 62 ANNI. QUESTA PERCENTUALE DI PENALIZZAZIONE È ELEVATA AL 2% PER OGNI ANNO ULTERIORE DI ANTICIPO RISPETTO A DUE.									
ABOLITE LE FINESTRE DI DECORRENZA DEL PENSIONAMENTO.										
VIENE ESTESA ANCHE AL PENSIONAMENTO ANTICIPATO INDIPENDENTEMENTE DALL’ETÀ ANAGRAFICA (I VECCHI 40 ANNI) LA NORMA SULL’ADEGUAMENTO DAL 2013 DEI REQUISITI CONTRIBUTIVI ALL’AUMENTO DELLA SPERANZA DI VITA.										

CASI PARTICOLARI

Il comma 15 bis introdotto in sede di conversione in legge del Decreto Legge n. 201/2011 prevede una possibilità eccezionale di accesso anticipato al pensionamento per alcune categorie specifiche di lavoratori. In particolare tale facoltà è riservata a quei lavoratori che matureranno un'anzianità contributiva di almeno 35 anni entro il 31 dicembre 2012 e che, entro la stessa data, avrebbero maturato il requisito richiesto dal vecchio sistema delle quote e quindi la quota "96" con almeno 60 anni di età anagrafica. Questi lavoratori potranno accedere al pensionamento con 64 anni di età anagrafica in luogo dei 66 previsti. Praticamente i lavoratori così individuati, secondo la legge previgente sarebbero andati nel 2012 in pensione di anzianità con quota 96 (almeno 60 anni di età), in forza della nuova normativa avrebbero dovuto invece attendere i 66 anni della pensione di vecchiaia o i 42 e 1 mese per l'anzianità slegata dal requisito anagrafico. La presente deroga attenuerà però quest'innalzamento permettendo loro di anticipare di due anni il requisito anagrafico e accedendo quindi alla pensione di vecchiaia a 64 anni.

ESEMPIO

LAVORATORE CON 60 ANNI DI ETÀ E 36 DI CONTRIBUTI NEL 2012 E CHE PER LA VECCHIA NORMATIVA SAREBBE ANDATO IN PENSIONE CON LA QUOTA 96 → ANDRÀ INVECE IN PENSIONE A 64 ANNI A FRONTE DEI 66 PREVISTI PER LA GENERALITÀ DEI LAVORATORI DIPENDENTI.

Analoga deroga viene riservata per le donne lavoratrici del settore privato che al 31 dicembre 2012 potranno vantare un'anzianità contributiva di almeno 20 anni e un'età anagrafica di almeno 60 anni. A queste lavoratrici sarà permesso il pensionamento di vecchiaia comunque a 64 anni nel caso la normativa a quel momento vigente fosse meno favorevole.

ESEMPIO

LAVORATRICE CHE NEL 2012 AVRÀ 60 ANNI DI ETÀ E 20 DI CONTRIBUTI → IN FORZA DELLA NORMATIVA ORDINARIA DOVREBBE ATTENDERE PER ANDARE IN PENSIONE DI VECCHIAIA I 66 ANNI NEL 2018 MA PER EFFETTO DI TALE DEROGA POTRÀ ANDARE IN PENSIONE → A 64 ANNI NEL 2016.

ESENZIONI TOTALI DALL'APPLICAZIONE DELLA NUOVA NORMATIVA

I nuovi requisiti previsti dalla nuova normativa non trovano applicazione per tutti quei lavoratori che entro il 31 dicembre 2011 matureranno i requisiti previsti dalla normativa previgente a prescindere dalla presentazione della domanda di pensione o dalla cessazione del rapporto di lavoro entro tale data. Questi lavoratori potranno farsi certificare dall'ente previdenziale di appartenenza tale diritto di esclusione che permetterà loro il pensionamento secondo le vecchie regole previdenziali, ivi però compreso il regime delle decorrenze (finestra di 12 mesi) abolito invece dalla Legge n. 214/2011.

Da queste nuove disposizioni sono altresì esentati altri lavoratori ai quali continuerà ad applicarsi la normativa previgente:

- lavoratrici che avevano optato per il regime contributivo ai fini del pensionamento con requisiti ridotti (sperimentazione fino al 2015 introdotta dalla Legge n. 243/2004)
- lavoratori – fino alla capienza delle risorse all'uopo stanziare – collocati in mobilità o mobilità lunga in forza di accordi stipulati entro il 4 dicembre 2011, titolari di prestazione a carico dei fondi di solidarietà di settore, in contribuzione volontaria o in esonero ex art. 72 c.1 D.L n. 112/2008.
- Lavoratori per i quali sia stato previsto il diritto di accesso ai fondi di solidarietà di settore da accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011. In tal caso detti lavoratori resteranno comunque a carico dei rispettivi fondi di solidarietà fino al compimento di almeno 59 anni di età ancorché maturino prima i requisiti pensionistici previsti dalla normativa previgente alla Legge n. 214/2011

Per il finanziamento delle suddette esenzioni sono stanziati:

ANNO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
STANZIAMENTO	240 MILIONI	630 MILIONI	1.040 MILIONI	1.220 MILIONI	1.030 MILIONI	610 MILIONI	300 MILIONI

Il limite numerico delle esenzioni concesse – e le modalità di determinazione - sarà stabilito con successivo Decreto Interministeriale da adottarsi di concerto tra il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Economia avendo riguardo delle risorse sopra descritte. Agli Enti Previdenziali sarà poi affidato il monitoraggio delle domande di esenzione che non saranno più considerate nel caso di raggiungimento dei predetti limiti.

LAVORI USURANTI

La normativa previgente prevedeva che dal 2013 i lavoratori considerati usurati potessero accedere al pensionamento con un'età anagrafica ridotta di 3 anni ed una quota ridotta di 3 unità rispetto al regime generale. In forza delle modifiche apportate dal Decreto Legge n. 201/2011, così come convertito dalla Legge n. 214/2011, il beneficio che ai suddetti lavoratori verrà concesso sarà soltanto quello di poter accedere alla pensione secondo il vecchio sistema delle quote previste per il pensionamento di anzianità dalla normativa fino ad ora vigente, senza altri anticipi. Tali quote sono inoltre aumentate di due anni e di due unità per i lavoratori notturni ai sensi del d.lgs n. 67/2011 che svolgono lavoro notturno per un numero di giorni lavorativi all'anno da 64 a 71, e di un anno e di una unità per quelli che svolgono tali attività per un numero di giorni lavorativi all'anno da 72 a 77.

AUMENTO DELLE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER I LAVORATORI ARTIGIANI E COMMERCianti

Nell'ottica degli obiettivi di semplificazione, armonizzazione ed economicità dei profili di funzionamento delle diverse gestioni previdenziali, rientra il disposto di cui al comma 22 dell'articolo 24 che dispone l'aumento delle aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo per le gestioni INPS commercianti ed artigiani. L'obiettivo è il raggiungimento di un'aliquota del 24% rispetto alle attuali che vanno dal 20% al 21% per gli artigiani e dal 20,09% al 21,09% per i commercianti, a seconda del reddito. Un aumento doveroso e reso necessario anche dal disavanzo che tali gestioni riversano sul Bilancio Generale INPS, con un risultato economico d'esercizio per il 2011 complessivamente in perdita di oltre 5 miliardi di euro.

GESTIONE	RISULTATO ECONOMICO DI ESERCIZIO 2011
FONDO PENSIONE LAVORATORI DIPENDENTI	3.399
FPLD AL NETTO EVIDENZE CONTABILI (INPDAI, ELETTRICI, TELEFONICI, TRASPORTI)	7.309
ARTIGIANI	- 4.057
COMMERCANTI	- 1.165
GESTIONE SEPARATA	7.075

A partire dal 2012 l'aliquota sarà così elevata dell'1,3% e per gli anni successivi dello 0,45% annuale fino a raggiungere il 24%.

Non si tratta peraltro di una misura “punitiva” ma coerente invece con la dinamica del sistema contributivo nella quale, ad aliquote di computo più basse corrispondono trattamenti futuri minori.

Rideterminazione delle aliquote contributive dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri

Nella gestione CDCM INPS il disavanzo era ancora più evidente se si pensa che l'aliquota ipotetica di equilibrio di tale gestione è pari a circa il 76%. Anche qui l'aliquota di finanziamento e di computo dovrà passare dal 2018 al 24% con la seguente scalettatura prevista e allegata al decreto:

TABELLA B – ALIQUOTA DI FINANZIAMENTO				
	ZONA NORMALE		ZONA SVANTAGGIATA	
	MAGGIORE DI 21 ANNI	MINORE DI 21 ANNI	MAGGIORE DI 21 ANNI	MINORE DI 21 ANNI
<i>ANNO 2011</i>	20,3%	17,8%	17,3%	12,8%
2012	21,6%	19,4%	18,7%	15,0%
2013	22,0%	20,2%	19,6%	16,5%
2014	22,4%	21,0%	20,5%	18,0%
2015	22,8%	21,8%	21,4%	19,5%
2016	23,2%	22,6%	22,3%	21,0%
2017	23,6%	23,4%	23,2%	22,5%
DAL 2018	24,0%	24,0%	24,0%	24,0%

TABELLA C – ALIQUOTA DI COMPUTO	
ANNI	ALIQUOTA DI COMPUTO
2012	21,6%
2013	22,0%
2014	22,4%
2015	22,8%
2016	23,2%
2017	23,6%
DAL 2018	24,0%

INDICIZZAZIONE

Il comma 25 dell'articolo 24 del Decreto n. 201/2011, convertito dalla Legge n. 214/2011, per il biennio 2012-2013, blocca la rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici per tutte le pensioni superiori a 3 volte il trattamento minimo INPS. Il 100% della rivalutazione spettante ex articolo 34, comma 1, della legge 448/1998 viene concesso solamente ai trattamenti di importo complessivo fino a 3 volte il trattamento minimo INPS (467,43 euro mensili quest'anno).

FASCIA	BIENNIO 2012-2013	PRIMA (LEGGE 388/2000)
FINO A 3 VOLTE IL TRATTAMENTO MINIMO	100% INDICIZZAZIONE	100%
DA 3 A 5 VOLTE IL TRATTAMENTO MINIMO	BLOCCATA	90%
OLTRE 5 VOLTE IL TRATTAMENTO MINIMO	BLOCCATA	75% (L'ARTICOLO 18, COMMA 3 DEL DL 98/2011 NE PREVEDEVA IL BLOCCO, PER IL MEDESIMO BIENNIO, FATTO SALVO IL RICONOSCIMENTO DEL 70% DELL'INDICIZZAZIONE PER LA FASCIA DELLE STESSE CHE VA DA 1 A 3 VOLTE IL MINIMO

Il peso di questo provvedimento andrà ad incidere in misura maggiore sulle pensioni dei lavoratori dipendenti rispetto a quelle da lavoro autonomo. Infatti, su un totale di 14,5 milioni di trattamenti previdenziali corrisposti annualmente, circa il 69% di questi è riconducibile ai lavoratori dipendenti, il 27% agli autonomi e il 4% ad altre gestioni. Inoltre va considerato che l'importo medio delle pensioni percepite dai lavoratori dipendenti – tenendo conto anche delle evidenze contabili dei Fondi Speciali confluiti nel Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti - è di circa 28.000 euro annui a fronte di quello degli autonomi che è circa di 10.000 euro annui.

Sulla base di quanto previsto dalla Legge n. 214/2011, alle pensioni fino a circa 18.000 euro annui continuerà ad applicarsi la rivalutazione, rimanendo invece bloccata per le pensioni da tre volte il trattamento minimo in poi. Alla luce dei dati medi sopra richiamati questo comporterà che gran parte dei lavoratori autonomi saranno garantiti da tale blocco mentre ad esserne maggiormente svantaggiati saranno coloro che percepiscono pensioni da lavoro dipendente.

TIPOLOGIA DI PENSIONE	IMPORTO MEDIO LORDO ANNUO DELLE PENSIONI EROGATE	TRATTAMENTI CUI CONTINUA AD APPLICARSI LA RIVALUTAZIONE (IMPORTO LORDO)
LAVORO DIPENDENTE	28.000 EURO	FINO A 18.230 EURO
LAVORO AUTONOMO	10.000 EURO	FINO A 18.230 EURO

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ FONDI SPECIALI

A carico degli iscritti e dei pensionati dei Fondi Speciali INPS (Elettrici, Telefonici, INPDAI, Trasporti, Volo) è istituito un contributo di solidarietà che varia dallo 0,3% all'1% per un periodo di 5 anni (2012-2017). A tale contributo non saranno assoggettate le pensioni di importo pari o inferiore a 5 volte il trattamento minimo INPS.

In ragione del periodo di iscrizione al 31 dicembre 1995 vengono fissati quindi i seguenti contributi per i prossimi 5 anni:

ISCRITTI E PENSIONATI FONDI SPECIALI				
	PENSIONATI			LAVORATORI
PERIODI	DA 5 A 15 ANNI	DA 15 A 25 ANNI	OLTRE 25 ANNI	TUTTI
CONTRIBUTO DOVUTO	0,3%	0,6%	1%	0,5%

Nella tabella che segue vengono riportate le maggiori entrate che deriveranno dal contributo di solidarietà disciplinato dalla disposizione in oggetto.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
MAGGIORI ENTRATE CONTRIBUTIVE PENSIONISTICHE AL LORDO EFFETTI FISCALI IN MILIONI DI EURO	115	116	117	118	119	120	0
MAGGIORI ENTRATE CONTRIBUTIVE PENSIONISTICHE AL NETTO EFFETTI FISCALI IN MILIONI DI EURO	72	73	74	75	76	77	0

Per inquadrare la *ratio* dell'introduzione del contributo di solidarietà *de quo* è il caso di ricordare che le suddette gestioni in contabilità separate nel FPLD presentano disavanzi di gestione significativi. Il disavanzo di esercizio per il 2011 del Fondo Trasporti è pari a - 1.075 milioni di euro, quello dei telefonici a - 1.123 milioni di euro, quello degli elettrici a

– 1.982 milioni di euro, quello del Fondo Volo a – 134 milioni di euro e quello ex INPDAI a – 3.686 milioni di euro. Ancor più negativi i dati sulla situazione patrimoniale di questi Fondi con gli oltre 20 miliardi di passivo del Fondo Elettrici, 15,6 miliardi del Fondo Trasporti e i quasi 19 miliardi del Fondo Ex INPDAI.

GESTIONE	IN MILIONI DI EURO	
	ESERCIZIO 2011 (PREVISIONI ASSESTATE)	SITUAZIONE PATRIMONIALE
FONDO TRASPORTI	-1.075	-15.650
FONDO ELETTRICI	-1.982	-22.230
FONDO TELEFONICI	-1.123	-1.944
FONDO EX INPDAI	-3.686	-18.892
FONDO VOLO	-134	-102

ARMONIZZAZIONI

La manovra prevede un percorso di armonizzazione di alcune gestioni previdenziali, che prevedono requisiti diversi da quelli vigenti nell'AGO, al funzionamento dell'assicurazione generale obbligatoria. Con successivo provvedimento interministeriale, da emanare entro il 30 giugno 2012, i requisiti speciali per l'accesso al pensionamento previsti attualmente per i lavoratori delle forze di polizia, delle forze armate, dei vigili del fuoco e delle Ferrovie dello Stato dovranno essere ricondotti ai requisiti previsti per la generalità dell'ordinamento previdenziale.

Ad oggi, ad esempio, Militari e Forze dell'ordine hanno generalmente ancora un'età pensionabile di vecchiaia fissata a 60 anni. Differenze importanti anche riguardo alla pensione d'anzianità, visto che ad alcune categorie tra queste non si applicano ad esempio le norme restrittive introdotte in materia dalla Legge n. 247/07, rimanendo in vigore quelle più favorevoli previste dal Decreto Legislativo n. 165/97 (57 anni più 35 di contributi; 40 anni di contributi; 53 anni più massima anzianità contributiva prevista nell'ordinamento di appartenenza). Per alcuni di questi ruoli inoltre dopo la cessazione dal servizio subentra il collocamento in ausiliaria ex art. 3 del d.lgs. n. 165/97 – una sorta di disponibilità - fino a 65 o a 67 anni con la corresponsione di apposita indennità. Al personale collocato in ausiliaria compete oltre al trattamento pensionistico, un'indennità annua pari al 70 per cento della differenza tra il trattamento pensionistico e la retribuzione relativa al grado e all'anzianità posseduti al momento del collocamento in ausiliaria.

L'impegno chiesto ora dalla Legge n. 214/2011 è quello di ridefinire l'insieme di queste scelte differenziate con l'obiettivo di una decisa razionalizzazione ed armonizzazione del sistema.

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ SULLE PENSIONI ELEVATE

Il comma 31 bis dell'articolo 24 del Decreto introduce un contributo di solidarietà del 15% per le pensioni eccedenti i 200.000 euro e da applicarsi sulla parte eccedente tale limite.

Si ricorda che tale contributo si unisce agli altri già previsti con il Decreto Legge n. 98/2011 portando la situazione attuale così come segue:

CONTRIBUTO SOLIDARIETÀ PENSIONI ELEVATE	
IMPORTI	ALiquota
DA 90.000 A 150.000 EURO	5%
DA 150.000 A 200.000 EURO	10%
OLTRE 200.000 EURO	15%

TASSAZIONE TFR ELEVATI

Per gli importi di trattamento di fine rapporto superiori a 1.000.000 di euro e per la parte eccedente tale limite si applicherà – per indennità e compensi il cui diritto alla percezione è sorto a decorrere dal primo gennaio 2011 - la tassazione ordinaria e non quella separata e più favorevole prevista dall'articolo 19 del TUIR. Per cui l'importo eccedente il milione di euro concorrerà alla formazione del reddito complessivo imponibile secondo le regole ordinarie con aliquota marginale dovuta per l'anno di riferimento. Detta disposizione non si applicherà solo al TFR dei lavoratori dipendenti ma anche a tutti i compensi e indennità a qualsiasi titolo erogati agli amministratori delle società di capitali.

CULTURA PREVIDENZIALE

Il Decreto convertito in Legge prevede anche delle iniziative volte a diffondere una più consapevole cultura previdenziale nel Paese. Ogni anno il Ministero del Lavoro, collaborando con gli Enti Previdenziali e contando sulle risorse umane e strumentali previste dalla legislazione vigente, dovrà elaborare un programma di iniziative di informazione ed educazione previdenziale. Gli Enti saranno quindi tenuti a comunicare la posizione previdenziale di ciascun iscritto, sul modello della cosiddetta busta arancione svedese, e dovranno informare di tutte le attività di informazione messe in campo nel settore della previdenza. Le iniziative dovranno essere orientate e pensate in modo particolare per le giovani generazioni al fine di sensibilizzarle all'importanza del risparmio previdenziale.

COMMISSIONE DI ESPERTI

Il Ministero del Lavoro, di concerto con quello dell'Economia, istituirà una commissione di esperti – composta dai rappresentanti degli enti e delle autorità competenti – che dovrà svolgere un'analisi sulla possibilità di inserire maggiore gradualità in tema di accesso al pensionamento nel rispetto dell'articolo 1 della Legge Dini. Tale Commissione dovrà inoltre studiare l'ipotesi di prevedere forme di decontribuzione parziale dell'aliquota contributiva obbligatoria da destinare alla previdenza complementare. Un meccanismo che fa sorgere però più di una perplessità in un sistema a ripartizione come il nostro dove, in caso di decontribuzione, si porrebbe forte il problema del finanziamento del *trade off* che verrebbe a crearsi con un abbassamento delle entrate contributive a fronte di necessità di finanziamento delle pensioni in essere comunque immutate. Inoltre rafforzare e rilanciare la previdenza complementare è doveroso ma per la UIL non può essere fatto indebolendo il pilastro pubblico che rimane il più forte strumento per l'assolvimento del disposto dell'articolo 38 della Costituzione.

CASSE PRIVATIZZATE

Alle casse previdenziali privatizzate viene riservato il comma 24 dell'articolo 24 con il quale il legislatore impegna tali enti ad adottare in autonomia ma entro il 30 giugno 2012 - misure volte ad assicurare l'equilibrio tra entrate contributive e spesa per prestazioni secondo bilanci tecnici riferiti ad un arco temporale di 50 anni. Qualora tali provvedimenti non fossero presi entro giugno 2012 si applicherà automaticamente e con decorrenza 1 gennaio 2012 a tali gestioni il sistema contributivo pro-rata previsto dal decreto per la generalità dei lavoratori dipendenti oltre che un contributo di solidarietà a carico dei pensionati dell'1% per il biennio 2012-2013.

Si tratta di un intervento che come UIL condividiamo stante le sperequazioni che ancora permangono nel sistema nel suo complesso e che si frappongono all'obiettivo di una previdenza uguale per tutti. Basti pensare che la contribuzione soggettiva media versata dai professionisti per il 2010 è stata del 10,4%, oltre 17 punti percentuali in meno della contribuzione dovuta alla gestione separata dai professionisti privi di Cassa (27,72%). Non è semplicemente un problema di generico rimando all'equità, perché eventuali difficoltà rischiano comunque di scaricarsi e concretizzarsi in futuro sul sistema pubblico generale come la storia dell'INPDAI dimostra chiaramente.

ENTI PREVIDENZIALI

A decorrere dal 1 gennaio 2012 vengono soppressi INPDAP ed ENPALS le cui funzioni saranno assorbite dall'INPS che succede in tutti i rapporti attivi e passivi degli Enti soppressi. Fino al 31 dicembre 2011 INPDAP ed ENPALS possono svolgere esclusivamente atti di ordinaria amministrazione. Le modalità operative dell'operazione sono demandate a successivi decreti attuativi da emanarsi entro 60 giorni. Con l'emanazione di tali decreti decadono anche i relativi CIV ma, parallelamente, il CIV dell'INPS viene aumentato di 6 unità secondo criteri definiti con decreto, non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Con riguardo ai CIV, e più in generale agli organi sociali degli Enti soppressi, va rilevato che il testo del Decreto Milleproroghe 2012 varato dal Governo apporta con l'articolo 10 comma 1 una modifica sostanziale a quanto previsto in merito dalla Manovra prevedendo che *“Gli organi di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479 e successive modificazioni e integrazioni, degli Enti soppressi ai sensi del comma 1 possono compiere solo gli adempimenti connessi alla definizione dei bilanci di chiusura e cessano alla data di approvazione dei medesimi, e comunque non oltre il 1° aprile 2012.”*

La carica del Presidente attuale dell'INPS è prorogata fino al 31 dicembre 2014.