

ENPAV

# La previdenza nel pubblico impiego - I Parte

di Giuseppe Torzi  
Segreteria Nazionale SIVeMP

## La riforma delle pensioni

**L**o sistema pensionistico italiano ha subito, dagli anni novanta, un processo di riforma per contenere la spesa e di conseguenza garantirne la sostenibilità. La riforma è incentrata sullo sviluppo di un sistema pensionistico basato su due “pilastri”, di cui il primo è rappresentato dalla previdenza obbligatoria (erogata dall’INPS e dall’INPDAP) e assicura la pensione di base; il secondo, è rappresentato dalla previdenza complementare per l’erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale. Infatti, per i lavoratori entrati nel mondo del lavoro dopo il 1° gennaio 1996 o con pochi anni di servizio a quella data, la pensione pubblica sarà notevolmente inferiore all’ultimo stipendio percepito. Per attenuare tali effetti, la riforma ha previsto la possibilità di aderire alle forme pensionistiche complementari per affiancare alla pensione obbligatoria una pensione aggiuntiva volta a contribuire al sostegno del tenore di vita nell’età pensionabile.

Il sistema previdenziale italiano fino al 1992 era tra i migliori al mondo, in quanto assicurava, con 40 anni di servizio, addirittura il 100% dell’ultima retribuzione e in alcuni casi un importo maggiore del suo ammontare netto, perché non diminuita delle trattenute previdenziali. Con l’entrata a regime delle riforme già in vigore, il sistema garantirà un “tasso di sostituzione”, (rapporto tra l’ultima retribuzione e la

prima rata di pensione) di circa il 50%. Da fonti del Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro (CNEL) infatti, il tasso di sostituzione sarà come indicato in tabella 1.

Sempre secondo un rapporto del CNEL, al 2003 le pensioni sono circa 18 milioni, per un importo pagato intorno ai 200 miliardi di euro. Inoltre, la speranza di vita è cresciuta, di media, ad 82/83 anni per le donne ed a 77/78 anni per gli uomini. Pertanto il tasso di crescita della spesa pensionistica è in aumento di circa il 2% fino al 2011, con conseguente spesa prevista, a tale data, di 223,3 miliardi di euro. Le pensioni, quindi, sempre secondo il CNEL, assorbiranno, tenendo conto anche degli interventi assistenziali e di sostegno alle pensioni previdenziali, sempre nel 2011 il 13% del PIL, per arrivare al 14,8 % nel 2020 e al 15,7 % nel 2030. Secondo l’ISTAT, invece, alla fine del 2005 il costo della spesa previdenziale è già di oltre il 15% del PIL.

Questi dati spiegano e giustificano perché l’Italia, al pari di altri paesi della Comunità Europea che si trovano nella stessa situazione, è stata costretta a

Tabella 1. “Tasso di sostituzione” per il calcolo delle pensioni.

ANNO	%
2010	67,1%
2020	56%
2030	49,6%
2040	48,5%
2050	48,1%

## La previdenza nel pubblico impiego - I Parte

segue

rivedere ulteriormente il sistema, nonostante le varie riforme strutturali fatte negli anni precedenti.

Le riforme strutturali dal 1993 al 1998 sono state ben quattro e tutte volte a modificare il sistema pensionistico da "retributivo" a "contributivo" e in particolare:

1. La riforma Amato (L.503/92) nel 1992 si pone due obiettivi:

l'autofinanziamento della propria pensione tramite un versamento contributivo di almeno 35 anni e l'omogeneizzazione tra i vari sistemi.

2. La Legge Finanziaria 1995 prevede un rendimento della pensione del 2% omogeneizzato per tutti.

3. La riforma "Dini" (L. 335/1995) cambia il sistema pensionistico, per cui dal 1/1/1996 per i dipendenti privi di anzianità contributiva al 31.12.1995, la pensione verrà calcolata esclusivamente con metodo contributivo. Invece per coloro che al 31.12.1995 avevano oltre 18 anni di servizio, il calcolo sarà di tipo retributivo. Infine coloro che alla data del 31.12.2005 avevano meno di 18 anni di servizio il calcolo della pensione sarà "misto": retributivo fino al 31.12.2005, contributivo dal 1.1.1996 in poi.

4. La riforma Prodi di cui alla Legge Finanziaria 1998 (L.449/1997) stabilisce un inasprimento dei requisiti per la pensione di anzianità retributiva, prevedendo a partire dal 2004 come requisiti 57 anni di età e 35 anni di contribuzione, oppure 38 anni di solo servizio a prescindere dall'età (tabella 2). La nuova riforma "Berlusconi", di cui alla Legge. n. 243 del 28.03.2004, in sostanza fa sì che dal 2008, per le "pensioni retributive", ci sia la permanenza in servizio di qualche anno in più (da +57 e + 35, a +60 e +35 anni, lasciando inalterati i 40 anni di solo servizio) mentre per le "pensioni contributive" l'aumento è da 57 a 60 anni per le donne e 65 anni per gli uomini. Occorre cioè rimanere qualche anno in

più in servizio in considerazione che, come precedentemente citato, la spesa previdenziale è in forte crescita, la vita umana è in aumento e occorre assicurare le risorse necessarie per pagare le pensioni tra 10, 20, o 30 anni. In pratica essendo il sistema previdenziale italiano un sistema cosiddetto a ripartizione (da una parte entrano le risorse, attraverso i contributi che versano gli assunti e da una parte escono risorse per pagare le pensioni) occorre garantire a tutte le generazioni, presenti e future, una adeguata copertura finanziaria.

La legge 243/2004 prevede, per coloro che maturavano il diritto di pensione entro il 31.12.2007, la cosiddetta "certificazione del diritto", che è un atto dichiarativo con il quale viene data la possibilità a chi ha maturato il diritto a pensione entro il 31.12.2007 di andare in pensione in qualsiasi momento, anche dopo il 2008, con gli stessi requisiti e con lo stesso calcolo previsto prima del 2007, oltre a un incentivo a rimanere in pensione che riguarda, al momento, solo i "privati" e consiste, sempre per chi ha maturato il diritto entro il 31.12.2007, di incamerare l'intera misura della contribuzione del 32,70 detassata, con l'impegno a rimanere in servizio per almeno 2 anni. La pensione verrebbe congelata alla data di richiesta dell'incentivo.

Alla fine del 2005 ci sono state 40.000 richieste di permanenza in servizio tra coloro che avevano maturato il diritto a pensione, con conseguente risparmio da parte dell'INPS nella erogazione delle pensioni. L'incentivo in aggiunta alla

**Tabella 2. Requisiti per la pensione di anzianità retributiva.**

2005	57 anni di età e 35 anni di contribuzione, ovvero 38 anni di solo servizio
2006	57 anni di età e 35 anni di contribuzione, ovvero 39 anni di solo servizio
2007	57 anni di età e 35 anni di contribuzione, ovvero 39 anni di solo servizio
2008	57 anni di età e 35 anni di contribuzione, ovvero 40 anni di solo servizio

maggior occupazione di questi anni (la disoccupazione è diminuita dal 12,5% al 7,5%), alla regolarizzazione dei lavoratori extracomunitari e all'azione di contrasto delle forme di lavoro sommerso, ha portato lo stesso INPS ad essere attivo, per la prima volta, nel bilancio 2005.

La nuova riforma prevede, invece, dal 1.1.2008 al 31.12.2015:

- La conferma dell'anzianità contributiva dei 40 anni di servizio, indipendentemente dall'età anagrafica

- La conferma per le donne dei requisiti precedenti di +57 e +35, con penalizzazione, però del calcolo, che verrebbe effettuato tutto con il sistema contributivo.

- L'aumento, per tutti i dipendenti pubblici e privati, a fronte sempre dei 35 anni di anzianità contributiva, dell'età anagrafica:

- a 60 anni di età, per gli anni 2008 e 2009;

- a 61 anni di età, per gli anni dal 2010 al 2013;

- a 62 anni di età, per gli anni dal 2014 in poi, con la possibilità, di rivedere la situazione nel 2014.

Bisogna considerare che non sempre si raggiungono contemporaneamente i requisiti di età e di servizio richiesti per maturare il diritto alla pensione di anzianità: spesso si verifica che, chi è entrato tardi nel mondo del lavoro, può non avere i previsti 35 anni di servizio quando compie i 57 anni di età, e, viceversa, chi è entrato presto nel mondo del lavoro, può avere i 35 anni di servizio, ma non i 57 anni di età. In entrambi i casi si è costretti a rimanere in servizio per maturare il diritto a pensione. A tal proposito il CNEL, nel rapporto 2003, dice che in Italia, l'età media del collocamento a pensione è di anni 59,1. La conseguenza è che la riforma penalizzerebbe solo una minoranza dei lavoratori. Inoltre, statisticamente, soprattutto nel pubblico impiego, sono pochi i lavoratori che decidono di andare in pensione prima del raggiungimento dei requisiti previsti per la pensione di vecchiaia e negli anni a venire, proprio per effetto delle

riduzioni delle pensioni, vi sarà automaticamente la tendenza a rimanere in servizio, proprio per continuare ad avere una retribuzione anziché una pensione dimezzata rispetto all'ultima retribuzione. L'allungamento della permanenza in servizio costituisce un obbligo, sottoscritto dall'Italia con la Comunità Europea, al fine di uniformare la normativa italiana a quella europea, dove nessuno può andare in pensione prima di 60 anni. Infatti analoghe riforme sono state effettuate e in alcuni casi sono ancora in corso, in quasi tutti i paesi della Comunità Europea, a causa dell'allungamento della vita umana:

- Francia: permane il limite di 60 anni, ma dal 2008 occorreranno 40 anni di contribuzione, altrimenti si avrà una pensione decurtata del 3% per ogni anno che manca a 40; dal 2020, la penalità, sempre del 3%, sarà in relazione agli anni mancanti a 42;
- Inghilterra: il limite è ancora 60 anni per le donne e 65 per gli uomini; nel 2020 sarà di 65 anni per tutti; dal 2001 esiste già la pensione integrativa;
- Germania: il limite è ancora 60 anni per le donne e 65 per gli uomini; nel 2020 sarà di 65 anni per tutti; dal 2001 esiste già la pensione integrativa.

Dopo questo breve *excursus* sulle precedenti riforme arriviamo alla legge finanziaria 27 dicembre 2006, n. 296 che anticipa al 1° gennaio 2007 l'entrata in vigore del decreto 252/2005 sulla previdenza complementare. Pertanto, i lavoratori del settore privato dovranno scegliere se destinare il proprio Tfr a una forma pensionistica complementare entro il 30 giugno 2007 ovvero entro sei mesi dall'assunzione, se successiva al 1° gennaio 2007.

Il Ministro Del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, con decreto 30 gennaio 2007 ha stabilito le modalità di espressione della volontà del lavoratore circa la destinazione del TFR maturando, e la istituzione di una forma pensionistica complementare presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale denominata "Fondo complementare INPS", ("FONDINPS")

## Qualche cambiamento per il calcolo della pensione

Sempre più negli ultimi anni in tema di previdenza si sente parlare di tasso di sostituzione, sostenibilità e adeguatezza della pensioni. Ma cosa significano realmente questi termini?

In effetti nell'ultimo decennio si era sentito molto e solo parlare di metodo di "calcolo contributivo" rispetto al metodo di "calcolo retributivo" con il quale erano organizzati i vecchi sistemi pensionistici che prendevano a riferimento il reddito, o lo stipendio nel caso di lavoratori dipendenti, degli ultimi anni lavorativi e da questo si calcolava la pensione.

Erano gli anni del boom economico italiano e i problemi ora presenti relativi all'allungamento della aspettativa di vita, della contrazione delle nascite o del numero dei lavoratori attivi rispetto ai pensionati allora non si ponevano.

La riforma del sistema pensionistico del 1995 operata dall'allora Presidente del Consiglio Dini, ha di fatto introdotto il nuovo principio per cui i versamenti previdenziali vanno a finire in un conto personale del tutto simile ad un conto bancario.

La pensione dunque, non si calcola più in base al reddito ma in base alla consistenza di questo conto di accumulo che in termini tecnici prende il nome di "montante".

Questo montante viene rivalutato nel corso degli anni per adeguarlo alla svalutazione del denaro e al momento dell'andata in quiescenza viene suddiviso in tante parti quante sono gli anni di aspettativa di vita media. Di fatto le pensioni erogate con il metodo retributivo sono sostanzialmente più importanti rispetto a quelle erogate con metodo contributivo e questo per diversi ordini di evidenti ragioni legate sia al numero di anni di versamenti utili (con il metodo contributivo è possibile ottenere una pensione con solo cinque anni di versamenti), sia all'entità dei contributi versati e ovviamente in presenza di redditi medi contenuti la pensione non può che essere altrettanto contenuta poiché frutto esclusivo del piano di accumulo del singolo professionista.

Ed è qui che entra in gioco il termine "tasso di sostituzione" come metodo per comprendere il valore che mette in rapporto la pensione al reddito esplicitando in quale percentuale l'una sostituisce l'altro.

I calcoli attuariali indicano che mentre con un metodo retributivo si raggiunge circa il 60-80% del reddito medio, con il metodo contributivo questa percentuale si abbassa fino a raggiungere valori oscillanti tra il 30 e il 40 %.

Si pone quindi di rilievo la questione dell'adeguatezza della rata pensionistica rispetto alle aspettative del contribuente che ambisce a mantenere costante o quanto meno di poco inferiore il suo tenore di vita durante la sua vita da pensionato.

In questo senso appaiono sensate e in linea con le tendenze economiche le scelte operate dall'ENPAV che ha cercato una formula in grado di coniugare gli effetti positivi dell'uno e dell'altro metodo mitigandone nel contempo gli effetti negativi sia attraverso un costante monitoraggio del bilancio per evitare possibili periodi di sofferenza sia attraverso la ricerca costante di fonti integrative che possano irrobustire l'adeguatezza delle pensioni erogate.

Francesco Sardu, Oscar Gandola

Al momento la nuova disciplina non riguarda i dipendenti della pubblica amministrazione, per i quali continua a trovare applicazione la normativa vigente fino al 31 dicembre 2006. L'estensione e l'armonizzazione delle

nuove regole per i dipendenti pubblici saranno oggetto della trattativa che si aprirà nei prossimi mesi tra Governo e parti sociali in materia di previdenza.