

## OSSERVATORIO INTERNAZIONALE

### LE PENSIONI IN EUROPA

- LA CONSULTAZIONE SUL LIBROVERDE
- IL PARERE DELL'ITALIA

### LE TENDENZE DI RIFORMA DEI SISTEMI PENSIONISTICI

- LE STRATEGIE NAZIONALI
- LA RELAZIONE CONGIUNTA SULLE PENSIONI
- LE NOVITÀ NORMATIVE E OPERATIVE NEI SINGOLI PAESI

## LE PENSIONI IN EUROPA

---

Dalla loro nascita, collocata storicamente a partire dal 17mo secolo, i sistemi di sicurezza sociale europei hanno sperimentato un lungo percorso evolutivo, in connessione alle varie fasi di sviluppo economico ed ai mutamenti sociali intervenuti nel corso del tempo. I sistemi pensionistici europei si presentano, quindi, tanto sviluppati quanto differenti tra loro: per le modalità di finanziamento, per le tipologie e l'importo delle prestazioni erogate, per le condizioni di accesso alle prestazioni stesse e per le caratteristiche delle platee dei possibili beneficiari. Tuttavia, tra i diversi sistemi di protezione sociale esistono anche molti punti di somiglianza che ne rendono possibile una classificazione in base a due modelli principali: il modello "Beveridgeano" e il modello "Bismarckiano". Il primo modello, dal nome del britannico Lord Beveridge, ha come obiettivo la prevenzione della povertà e può essere definito anche "universalistico" nel senso che la copertura riguarda tutta la popolazione, in quanto le condizioni di accesso sono legate in generale alla residenza. Le prestazioni sono erogate dallo Stato e finanziate mediante la fiscalità generale. In particolare, le pensioni erogate ai cittadini anziani costituiscono una sorta di reddito minimo che va comunque integrato mediante trattamenti pensionistici complementari. In questo modello si collocano i sistemi previdenziali dei Paesi anglo-scandinavi.

Il secondo modello, che prende il nome dal cancelliere tedesco Otto von Bismarck, che ne fu l'ispiratore, viene anche definito "occupazionale" nel senso che si rivolge ai lavoratori ed ha come obiettivo il mantenimento del reddito. Il diritto ad accedere alle prestazioni viene acquisito mediante il versamento di contributi obbligatori commisurati alla retribuzione percepita, o al reddito. Si tratta quindi di un modello in cui il sistema previdenziale è basato sulle assicurazioni sociali che, a fronte della contribuzione dovuta dai lavoratori e dai datori di lavoro, erogano delle prestazioni pensionistiche proporzionali alle retribuzioni o ai redditi, con conseguente mantenimento del tenore di vita dei lavoratori dopo il pensionamento. Quella che si viene ad instaurare è pertanto una mutualità solidale tra lavoratori. A questo modello possono essere ricondotti i sistemi previdenziali della maggior parte dei Paesi dell'Europa continentale e mediterranea, tra cui l'Italia.

A partire dagli anni '90 si è cominciata a sentire in Europa la necessità di "riformare" i diversi istituti del *welfare state*. Il rallentamento dello sviluppo economico, gli squilibri demografici dovuti al progressivo invecchiamento della popolazione, la diminuzione della durata della vita attiva, dovuta sia ad un sempre più tardivo ingresso delle nuove generazioni nel mondo del lavoro sia alla possibilità di anticipare il pensionamento rispetto all'età legale prevista, nonché i cambiamenti legati alla globalizzazione ed al processo di integrazione europea hanno portato all'attenzione dei governi il problema della sostenibilità dei costi del *welfare*. Le riforme avviate hanno, quindi, interessato i sistemi di protezione sociale di quasi tutti i Paesi europei e, in generale, hanno avuto come obiettivi principali l'equilibrio economico dei sistemi pensionistici, l'aumento della durata di contribuzione necessaria per ottenere la pensione, l'innalzamento dell'età legale per il pensionamento, l'introduzione di bonus o penalizzazioni per incentivare i lavoratori a prolungare la vita attiva, legare l'ammontare della pensione alla speranza di vita, limitare la possibilità di andare in pensione anticipatamente.

Il ruolo dell'Unione Europea, nel rispetto delle competenze nazionali in tema di organizzazione, finanziamento e legiferazione, è stato quello di delineare una comune strategia finalizzata ad assicurare la sostenibilità finanziaria dei sistemi previdenziali, incoraggiando una cooperazione sempre più stretta tra gli Stati membri.

## LA CONSULTAZIONE SUL LIBRO VERDE

Nel 2010, Anno Europeo della Lotta alla Povertà e all'Esclusione Sociale, gli obiettivi e le proposte della Commissione UE hanno puntato alla ridefinizione della "Strategia di Lisbona" con il lancio della nuova strategia "Europa 2020". Gli intenti prevedono, tra l'altro, la riduzione del 25% del numero di europei che vivono al di sotto della soglia di povertà, diminuendo di oltre 20 milioni il numero degli indigenti. Tra le priorità delineate dalla Strategia riveste un ruolo fondamentale la risposta alla crisi economica, con riforme atte a realizzare una nuova e sostenibile economia sociale. Sullo sfondo di tale prospettiva è stato avviato il dibattito sulla sostenibilità dei sistemi pensionistici nei paesi dell'UE, con la presentazione, nel mese di luglio 2010, del Libro Verde "Verso sistemi pensionistici adeguati, sostenibili e sicuri in Europa". Lungi dal pensare che possa esistere un modello "ideale" di sistema pensionistico da proporre, la Commissione invita gli Stati membri a tenere ben presenti determinati principi fondamentali: primo fra tutti, il principio di solidarietà nazionale e tra le generazioni, che deve essere necessariamente sostenuto dal corretto funzionamento del mercato interno, da un'aderenza rigorosa al Patto di stabilità e crescita e dall'adattamento graduale dei nuovi sistemi pensionistici agli obiettivi delineati dalla citata *Strategia Europa 2020*.

Nel delineare le linee guida di tale processo, il Presidente della Commissione ha sottolineato la primaria importanza dell'adeguatezza e della sostenibilità delle pensioni come strumento essenziale di coesione sociale:

*"Per milioni di europei il sostentamento proviene dalle pensioni e la crisi economica ha evidenziato l'importanza di un **comune approccio europeo** alle riforme dei sistemi previdenziali. Questa crisi ha dimostrato quanto i diversi pilastri previsti dai sistemi pensionistici di ogni Stato Membro siano strettamente connessi e, pertanto, quanto sia importante avere un approccio comune nell'ambito dell'Unione alla solvibilità e all'adeguatezza sociale. La crisi ha inoltre sottolineato quanto i fondi pensionistici siano una parte importante del sistema finanziario. È dunque necessario che sia raggiunto l'obiettivo essenziale delle pensioni: fornire il massimo sostegno ai pensionati di oggi e di domani, mirando all'inclusione delle categorie più vulnerabili".*

Tra i benefici attesi dalla consultazione sul Libro Verde sono da annoverare:

- la promozione di riforme pensionistiche a garanzia del cittadino;
- il contributo di ciascun Stato in termini di parere fornito per il miglioramento dei sistemi pensionistici;
- la creazione di un coordinamento tra i governi nazionali e la Commissione europea per l'esame congiunto delle prospettive in materia di pensioni.

La consultazione sul Libro Verde si è aperta il 7 luglio 2010 e si è conclusa il 15 novembre 2010. Tutti i Paesi dell'UE hanno inviato i propri pareri compilando un questionario *on-line* allegato al documento di consultazione: i risultati sono attesi nel corso del 2011.

## IL PARERE DELL'ITALIA

La necessità di un monitoraggio integrato dell'intero settore previdenziale in Europa è quanto emerge dal documento redatto dall'Italia in seguito alla consultazione scaturita dal Libro Verde. La Commissione Europea viene indicata come il soggetto più adeguato per coordinare un approccio integrato alla materia pensionistica, comprensiva di tutte le variabili correlate: spesa pubblica, previdenza complementare, affidabilità e adeguatezza delle prestazioni, andamento demografico.

### Un sistema di indicatori condivisi

I processi di riforma degli Stati membri vanno orientati secondo indicatori condivisi che riguardino lo stato delle finanze pubbliche. Infatti, il lavoro di orientamento preliminare alla consultazione del Libro Verde, svolto dal Comitato per la protezione sociale, è consistito in un'analisi trasversale degli indicatori di performance dei sistemi pensionistici in grado di valutare l'adeguatezza della tutela economica garantita al pensionato.

In quest'ottica, l'analisi dell'Italia approfondisce anche tutte le variabili connesse con il trattamento pensionistico. Il documento italiano, infatti, ribadisce il concetto che il solo tasso di sostituzione non è in grado di misurare correttamente il rapporto tra lo standard di vita prima e dopo il pensionamento. Altri fattori andrebbero valutati, quali la spesa sanitaria, gli interventi assistenziali e le politiche abitative. Inoltre, la valutazione di quali siano, nei diversi Stati UE, i sussidi minimi garantiti a chi è privo di reddito o ha redditi insufficienti, ha una parte importante nella definizione dei parametri volti a stabilire l'adeguatezza delle prestazioni.

### Riforme e finanza pubblica

La sostenibilità di lungo periodo delle finanze pubbliche è monitorata dall'UE in base a strumenti di controllo che esaminano i conti pubblici e valutano l'incidenza della spesa previdenziale e della fiscalità in rapporto con l'invecchiamento della popolazione. Inoltre, il Patto di stabilità ha previsto degli incentivi a favore dell'adozione di riforme strutturali (quasi sempre del tipo multipilastro, con una buona quota di fondi pensionistici *fully funded*) che prevedono tolleranza per il deficit della spesa pubblica del singolo Paese.

Secondo il parere italiano, tuttavia, ciò non è risolutivo: il sostegno ai fondi pensionistici da parte di conti pubblici indebitati non è garanzia di riforme strutturali né di sostenibilità futura, specialmente in periodo di crisi. È necessario pertanto ripensare a criteri condivisi ed evitare di investire gli sforzi di un paese in riforme strutturali senza garanzia e certezze concrete di sostenibilità. Di conseguenza, è opportuno riclassificare i sistemi già attuati nei singoli paesi secondo criteri condivisi di sostenibilità e definire quali garanzie possono essere stabilite per compensare il grado di rischiosità dei fondi pensione.

### Innalzamento dell'età pensionabile

Il parere italiano ribadisce l'importanza di un'azione congiunta composta da diversi fattori, peraltro già attuati nel nostro Paese: l'innalzamento dell'età, ma anche altri incentivi quali la possibilità di lavorare contestualmente al pensionamento (con l'eliminazione del divieto di cumulo fra pensione e redditi da lavoro) e l'introduzione dell'adeguamento automatico delle prestazioni alla speranza di vita.

### La strategia 2020

Le misure previste nella Raccomandazione della Commissione si riferiscono alle riforme pensionistiche, ma anche all'introduzione di incentivi per l'offerta di lavoro, puntando non soltanto sull'aumento dell'occupazione genericamente intesa, ma sul cambiamento qualitativo dell'offerta a vantaggio dell'occupazione femminile e dei giovani e sull'ampliamento dell'offerta formativa.

### La portabilità previdenziale

La contribuzione definita, prevista dalla legislazione italiana, favorisce la portabilità delle posizioni contributive e la rende agevolmente realizzabile. È indispensabile estendere ulteriormente nei vari Stati membri la possibilità di acquisire, mantenere e implementare la portabilità previdenziale assieme alla già consolidata mobilità dei lavoratori.

## LE TENDENZE DI RIFORMA DEI SISTEMI PENSIONISTICI

---

I recenti cambiamenti demografici e relativi al mondo del lavoro hanno generato nuove istanze, che richiedono una riforma dei sistemi di sicurezza sociale esistenti. Pur non essendo il rapporto previdenziale una materia regolata uniformemente a livello comunitario, l'esigenza di garantire la libera circolazione dei lavoratori sul territorio dell'Unione Europea ha prodotto la necessità di misure di coordinamento delle discipline previdenziali nazionali e di un sistema di principi chiave, a garanzia del diritto alla sicurezza sociale dei singoli, che si riassumono in:

- parità e reciprocità di trattamento delle persone nei confronti delle legislazioni nazionali;
- unicità della legislazione applicabile, individuabile dal luogo di svolgimento dell'attività lavorativa;
- conservazione della posizione assicurativa per il diritto alle prestazioni, che si realizza attraverso la totalizzazione dei periodi di residenza o di assicurazione e contribuzione maturati durante l'attività lavorativa prestata in Stati membri diversi;
- esportabilità delle prestazioni;
- assimilazione di prestazioni, redditi, fatti o avvenimenti.

I nuovi Regolamenti di sicurezza sociale (CE) n. 883/2004 e n. 987/2009 in vigore dal 1° maggio 2010, nel confermare i principi fondamentali della normativa comunitaria, modificano parzialmente i criteri in base ai quali determinare la legislazione nazionale applicabile, comportano alcuni cambiamenti in materia pensionistica, contengono nuove disposizioni in materia di prestazioni familiari, malattia, maternità, disoccupazione e recuperi di contributi e prestazioni indebitamente erogate. Essi prevedono, altresì, l'applicazione provvisoria di una legislazione e la concessione provvisoria di prestazioni. Tali procedure provvisorie, unitamente al rafforzamento della cooperazione tra le istituzioni ed all'obbligo di una precisa informazione all'utenza, danno agli interessati la certezza di potersi rivolgere in qualsiasi momento ad un determinato organismo al fine di esercitare i propri diritti, anche quando non risulti immediatamente chiaro quale sia lo Stato membro competente. Un'ulteriore importante innovazione del sistema di coordinamento dei regimi nazionali di sicurezza sociale è rappresentata, infine, dalla velocizzazione e dalla semplificazione delle procedure di lavorazione delle pratiche attraverso la costituzione di un sistema europeo di scambi telematici dei dati tra gli organismi degli Stati membri.

## LE STRATEGIE NAZIONALI

---

L'approccio dell'UE alla politica sociale, basato sul Metodo aperto di coordinamento<sup>1</sup> (MAC), si prefigge lo scopo di avanzare verso obiettivi europei comuni, offrendo ai singoli paesi la possibilità di definire le politiche volte a raggiungerli in maniera ottimale. Nell'ambito del MAC, gli Stati membri redigono piani d'azione nazionali che definiscono le priorità e le azioni programmate, con il sostegno e il controllo dei progressi da parte della Commissione europea. Sul piano della modernizzazione dei sistemi di protezione sociale, tra le indicazioni contenute nei Rapporti Strategici Nazionali degli Stati membri nel triennio 2008-2010 emergono, in particolare, con riferimento alla materia pensionistica:

- **la necessità di un forte coordinamento europeo** in materia di protezione sociale, che consenta un utile confronto di politiche e di strategie anche per affrontare al meglio la crisi che caratterizza l'attuale momento storico;

1 - Il Metodo aperto di coordinamento (MAC) è un meccanismo teso a coordinare le politiche economiche, occupazionali e sociali degli Stati membri.

- **l'attuazione di strategie attive di inclusione** che comprendano e bilancino misure rivolte al mercato del lavoro, all'accesso a servizi di qualità e a redditi minimi adeguati;
- **la revisione dei sistemi** pensionistici per fronteggiare lo scenario dell'invecchiamento progressivo della popolazione e per migliorare il grado di copertura degli utenti, laddove adeguatezza e sostenibilità si presentano come inscindibilmente connesse.

L'adeguatezza e la sostenibilità dei sistemi pensionistici dipendono, tra gli altri fattori, anche dal raggiungimento dell'obiettivo di un tasso di occupazione del 50% dei lavoratori anziani (Consiglio Europeo di Lisbona, 2000) e dall'aumento della partecipazione dei giovani e delle donne al mercato del lavoro. Esse, inoltre, richiedono di essere affrontate simultaneamente, per evitare che il rischio di pensioni inadeguate si traduca in un'imprevista pressione sulle finanze pubbliche per ottenere aumenti ad hoc delle pensioni, ovvero in una accresciuta domanda di prestazioni di natura assistenziale.

La perdurante situazione economica evidenzia, altresì, la necessità di garantire una maggiore copertura previdenziale per i lavoratori disoccupati. Le interruzioni della carriera lavorativa possono ridurre, infatti, considerevolmente l'adeguatezza delle pensioni, soprattutto quelle delle donne e dei lavoratori a basso reddito. Sebbene gli attuali sistemi pensionistici abbiano fatto registrare in via generale una riduzione della povertà tra gli anziani, le donne anziane che vivono sole sono soggette a un rischio di povertà maggiore rispetto agli uomini nella stessa condizione (28% contro il 20%). Complessivamente circa il 16 % degli europei, pari a 79 milioni di persone, risulta esposto al rischio di povertà connessa al reddito (definita come il 60 % del reddito nazionale medio equivalente disponibile, dopo i trasferimenti sociali) e la percentuale è ancora più elevata per i minori e gli anziani (19%). In particolare, la quota di minori a rischio di povertà nell'UE non subisce diminuzioni dal 2000. Inoltre, tra le persone occupate, il 7% vive al di sotto della soglia di povertà (i cosiddetti 'poveri che lavorano'). Tra i cittadini europei colpiti da una forma di disabilità, che secondo le stime ammontano a circa 50 milioni, l'inattività economica e un insufficiente sostegno al reddito sono generalmente considerati fattori alla base della povertà dei disabili.

#### LA RELAZIONE CONGIUNTA SULLE PENSIONI

---

In Europa, per una società che tende sempre più ad invecchiare la sfida principale, in ambito previdenziale, è far sì che si consolidi il processo di innalzamento dell'età di uscita effettiva dal mondo del lavoro. Nel perseguire tale obiettivo, i più recenti interventi di riforma hanno contemplato l'aumento dei requisiti minimi di età e/o di contribuzione per l'accesso al pensionamento. Inoltre, in considerazione dell'evoluzione dei parametri demografici, alcuni paesi come l'Italia, la Svezia, la Germania, la Finlandia e il Portogallo hanno introdotto meccanismi di adeguamento automatico del livello delle prestazioni rispetto alla speranza di vita. Nel nostro paese tali meccanismi operano in modo coordinato sia per quanto riguarda i parametri di calcolo della prestazione pensionistica che i requisiti anagrafici di accesso al pensionamento (L. n. 122/2010). Nella Tavola 8.1 è fornita una breve descrizione delle regole vigenti in alcuni principali Paesi dell'Unione Europea in materia di età pensionabile.

Tavola 8.1

L'ETÀ PENSIONABILE IN ALCUNI PRINCIPALI PAESI EUROPEI			
STATI	PENSIONAMENTO ANTICIPATO	PENSIONAMENTO STANDARD	PENSIONAMENTO POSTICIPATO
BELGIO	60 anni con almeno 35 anni di contributi, senza riduzioni di importo	65 anni, uomini e donne	Possibile (tranne che per i dipendenti pubblici)
DANIMARCA	60 anni per i beneficiari di trattamenti di disoccupazione; previsto aumento da 60 a 62 anni tra il 2019 e il 2022 con minimo 30 anni di contribuzione (anziché 25)	65 anni, uomini e donne; previsto aumento da 65 a 67 anni tra il 2024 e il 2027 e dal 2025 adeguamento all'incremento della speranza di vita media dei 60enni	Possibile per la pensione pubblica di vecchiaia fino a un max di 10 anni dopo il compimento dell'età pensionabile; possibile fino all'età di 75 anni per la pensione integrativa
FINLANDIA	60 anni con riduzione di importo; sempre possibile in caso di disoccupazione o disabilità grave	65 anni per la pensione di base; da 62 a 68 anni per la pensione correlata alle retribuzioni percepite durante l'arco della vita lavorativa	Nessun limite massimo di età
FRANCIA	56 anni in caso di lavoratori precoci, 55 anni in caso di grave disabilità	62 anni, uomini e donne, con aumento progressivo di 4 mesi l'anno dal 1° luglio 2011 (a regime nel 2018) a cominciare dai nati successivamente al 1° luglio 1951	Possibile dopo i 60 anni per aumentare l'importo della pensione o dopo i 65 se non si hanno sufficienti requisiti assicurativi
GERMANIA	63 anni o 62 in caso di grave disabilità con pensione ridotta e almeno 35 anni di contributi provenienti anche da lavoro di cura ed educazione dei figli fino al 10° anno di età; dal 2012 necessari 65 anni e 45 anni di contribuzione	65 anni, uomini e donne, per i nati ante l.1.1947 67 anni, uomini e donne, con aumento graduale, dal 2012 al 2029, a partire dai nati nel 1947	Nessun limite massimo di età
REGNO UNITO	Non previsto	Uomini: 65 anni Donne: graduale aumento fino a 65 anni a partire dal 2010 e fino al 2020; previsto aumento a 68 anni, sia uomini che donne, tra il 2024 e il 2046	Nessun limite massimo di età
SPAGNA	61 anni con almeno 30 anni di contributi e 6 mesi di disoccupazione indennizzata (la Riforma del 2011 ha previsto un aumento a 63 anni); 65 anni con almeno 38 anni e 6 mesi di contribuzione; disposizioni particolari per le lavoratrici madri	65 anni, uomini e donne; aumento graduale fino a 67 anni dal 2018 al 2027	Nessun limite massimo di età
SVEZIA	Non previsto	Età flessibile, tra 61 e 67 anni	Possibilità di lavorare anche dopo i 67 anni previa contrattazione con il datore di lavoro

Fonte: European Commission, *Joint Report on Pensions 2010, Country Profiles*, Bruxelles, 2010.

Le ultime proiezioni presentate nella Relazione 2009 sull'invecchiamento demografico confermano la probabilità che, da qui al 2060, i bassi indici di natalità, il continuo aumento della speranza di vita e i continui afflussi di migranti mantengano quasi immutata la popolazione attuale dell'UE che sarà, però, nettamente più anziana. Ciò significa che si passerà da un rapporto di quattro soggetti in età lavorativa (tra i 15 e i 64 anni) per ogni persona oltre i 65 anni, ad un rapporto di solo due a uno. Il calo più considerevole dovrebbe registrarsi tra il 2015 e il 2035, in coincidenza con il raggiungimento dell'età della pensione dei figli del *baby-boom*. La Relazione mostra, inoltre, che nonostante le riforme abbiano già ridotto l'incidenza dell'invecchiamento demografico sul futuro costo delle pensioni, si prevede che la spesa pensionistica è destinata ad aumentare considerevolmente entro il 2060<sup>2</sup> (Tavola 8.2).

2 - Le proiezioni della spesa pensionistica contenute nel Rapporto *Pension schemes and pension projections in the EU-27 Member States - 2008-2060*, pubblicato dalla Commissione europea nell'ottobre 2009, sono state effettuate sulla base delle legislazioni e delle politiche in materia di pensioni vigenti a luglio 2008. In alcuni Paesi le riforme del sistema pensionistico sono state introdotte dopo questa data.



Tavola 8.2

## PROIEZIONE DELLA SPESA PENSIONISTICA PUBBLICA IN % DEL PIL NEI PAESI UE27

	2007	2020	2030	2040	2050	2060
Belgio	10,0	11,8	13,9	14,6	14,7	14,7
Bulgaria	8,3	8,4	8,6	9,5	10,8	11,3
Rep. Ceca	7,8	6,9	7,1	8,4	10,2	11,0
Danimarca	9,1	10,6	10,6	10,4	9,6	9,2
Germania	10,4	10,5	11,5	12,1	12,3	12,8
Estonia	5,6	5,9	5,6	5,4	5,3	4,9
Irlanda	4,0	4,6	5,4	6,4	8,0	8,6
Grecia	11,7	13,2	17,1	21,4	24,0	24,1
Spagna	8,4	9,5	10,8	13,2	15,5	15,1
Francia	13,3	13,9	14,5	14,7	14,5	14,3
Italia	14,0	14,1	14,8	15,6	14,7	13,6
Cipro	6,3	8,9	10,8	12,8	15,5	17,7
Lettonia	5,4	5,2	5,9	6,1	5,8	5,1
Lituania	6,8	6,9	8,2	9,1	10,4	11,4
Lussemburgo	8,7	9,9	14,2	18,4	22,1	23,9
Ungheria	10,9	10,9	10,9	12,0	12,9	13,5
Malta	7,2	9,3	9,3	10,5	12,0	13,4
Olanda	6,6	7,8	9,3	10,3	10,3	10,5
Austria	12,8	13,0	13,8	13,9	14,0	13,6
Polonia	11,6	9,7	9,4	9,2	9,1	8,7
Portogallo	11,4	12,4	12,6	12,5	13,3	13,4
Romania	6,6	9,4	10,4	12,6	14,8	15,8
Slovenia	9,9	11,1	13,3	16,1	18,2	18,6
Slovacchia	6,8	6,3	7,3	8,3	9,4	10,2
Finlandia	10,0	12,6	13,9	13,6	13,3	13,4
Svezia	9,5	9,4	9,5	9,4	9,0	9,4
Regno Unito	6,6	6,9	7,6	8,0	8,1	9,3

Fonte: Rapporto della Commissione Europea *Pension schemes and pension projections in the EU-27 Member States - 2008-2060*, ottobre 2009.

La creazione di migliori condizioni per le famiglie, l'attenzione ai bisogni dei minori, un migliore equilibrio tra vita e lavoro sono tutti fattori atti a favorire il rinnovamento demografico. Nei paesi in cui la conciliazione tra lavoro e vita privata è più complessa, i tassi occupazionali delle donne sono generalmente bassi e, allo stesso tempo, i tassi di natalità non sono alti poiché si ritiene di non potersi permettere di avere figli. Le politiche volte a promuovere la conciliazione e l'uguaglianza di genere (migliori condizioni per i congedi parentali o incentivi ai padri affinché ne usufruiscano; più servizi di qualità per l'infanzia; politiche fiscali di riduzione delle imposte sul reddito per il secondo membro della coppia) creano vantaggi a lungo termine, nel far sì che soprattutto le donne non perdano il contatto con il mercato del lavoro. I ritorni potenziali sono, quindi, importanti ed inoltre costituiscono uno stimolo per lo sviluppo di nuovi servizi e, di conseguenza, per la creazione di nuovi posti di lavoro.

La Relazione congiunta 2010 sulle pensioni, realizzata dal Comitato per la protezione sociale e dal Comitato per la politica economica, sottolinea come per l'Unione europea le politiche pubbliche debbano poter assicurare, sia per l'oggi che per il domani, redditi pensionistici sostenibili, accessibili ed adeguati. Infatti, se da una parte gli Stati membri condividono sfide analoghe, permangono, tuttavia, notevoli differenze sia nella tempistica dei fenomeni relativi all'andamento demografico, alla progettazione e al varo di misure riguardanti i sistemi pensionistici o alla crescita economica potenziale, sia nei vincoli posti dalle diverse situazioni di bilancio e di competitività esterna. Certamente, l'azione politica tesa a migliorare nel lungo termine la sostenibilità delle finanze pubbliche ed a garantire nel contempo l'adeguatezza delle prestazioni, riveste un'importanza cruciale. Le persone oggi godono di migliore salute e vivono più a lungo di quanto sia mai accaduto nel passato e, allo stesso tempo, hanno meno figli. Se la riduzione della mortalità resta costante, la speranza di vita alla nascita per gli uomini nell'UE nei prossimi 50 anni è destinata ad aumentare di 8,5 anni e di 6,9 anni per le donne, mentre i tassi di fecondità sono diminuiti o rimasti molto bassi in quasi tutti gli Stati membri. La combinazione di longevità in aumento e minore fertilità porta ad un peggioramento del rapporto di dipendenza: diminuisce la popolazione in età lavorativa e, conseguentemente, l'offerta di lavoro potenziale e la crescita economica.

Le riforme adottate o in discussione nei vari Stati membri tendono a limitare la crescita della spesa pensionistica nel lungo termine ed a migliorare la capacità dei regimi pubblici di continuare a fornire prestazioni pensionistiche adeguate in maniera sostenibile. La crisi, in particolare, ha messo in luce la vulnerabilità dei regimi a capitalizzazione rispetto alla volatilità dei mercati finanziari, evidenziando così la necessità, per i politici e le autorità di regolamentazione e vigilanza, di promuovere una gestione più prudente dei risparmi pensionistici. Tra le varie soluzioni allo studio vi è quella che consiste nella riduzione del rischio di investimento in prossimità del raggiungimento dell'età pensionabile, un'ipotesi nota come 'approccio all'investimento basato sul ciclo di vita'. Con una siffatta strategia, i lavoratori più giovani potrebbero optare per prodotti più rischiosi e contraddistinti da una maggiore probabilità di guadagno durante il corso della vita, mentre chi è ormai prossimo alla pensione potrebbe scegliere prodotti caratterizzati da una strategia di investimento più cauta prima di convertire i propri risparmi in un reddito pensionistico. Sul piano europeo, quindi, nell'ottica di un migliore equilibrio in termini di sicurezza, accessibilità e profitti si sta delineando una nuova agenda che ha per oggetto i cambiamenti dei regimi a capitalizzazione e un rapido completamento delle parti ancora incomplete dei nuovi sistemi obbligatori. Conseguire questi obiettivi contribuirà notevolmente a ricostruire la fiducia dei cittadini nei regimi pensionistici a capitalizzazione.

I futuri pensionati saranno probabilmente più esposti alle fluttuazioni dei mercati finanziari e del lavoro. Le pensioni derivanti da regimi a ripartizione si baseranno sempre di più sui contributi commisurati al reddito pagati nell'arco di una vita e, se gli attuali trend rimarranno invariati, solo coloro che vantano una lunga carriera e versamenti di contributi quasi ininterrotti avranno diritto ad una pensione in misura piena. Questo andamento inciderà particolarmente sulle donne. L'adeguatezza non dipenderà solamente dall'abilità dei lavoratori di rispondere positivamente agli incentivi al lavoro nei sistemi pensionistici, ma anche dalla capacità dei mercati del lavoro di offrire sufficienti opportunità per carriere più lunghe e continue.

### LE NOVITÀ NORMATIVE E OPERATIVE NEI SINGOLI PAESI

---

Nel panorama europeo il nucleo del sistema previdenziale è rappresentato generalmente da piani pensionistici pubblici obbligatori a prestazione definita, nei quali le prestazioni risultano correlate alle retribuzioni percepite e all'anzianità assicurativa, senza un nesso diretto con i contributi versati. Di recente, una serie di Paesi, tra cui la Svezia e alcuni dei nuovi Stati membri, come Bulgaria, Estonia, Lettonia, Lituania, Ungheria, Polonia e Slovacchia, hanno convertito parte dei loro sistemi pubblici in regimi obbligatori privati a capitalizzazione. Il sistema pubblico provvede, in genere, anche ad una pensione minima garantita per coloro che non possiedono sufficienti requisiti o maturano il diritto ad una prestazione di bassissimo importo. Si tratta, principalmente, di erogazioni soggette ad una verifica dello stato di effettivo bisogno, legato ai livelli reddituali e/o patrimoniali (*means tested*) che fanno capo ad un regime pensionistico ad hoc ovvero sono inglobate in programmi più generali di assistenza sociale. In alcuni Stati membri, ad esempio in Danimarca, Paesi Bassi e Irlanda, il sistema pubblico prevede in prima istanza una prestazione di importo base forfettario, che può essere integrata con un reddito pensionistico derivato dall'iscrizione a fondi privati.

Anche la tipologia di prestazioni erogate dai sistemi pensionistici pubblici varia da un Paese all'altro. La maggior parte di essi contempla non solo pensioni di vecchiaia, ma anche pensioni di anzianità, pensioni anticipate, di invalidità ed ai superstiti. In alcuni Stati membri vi sono dei regimi specifici per alcune di queste prestazioni: in particolare, alcuni non considerano le prestazioni di invalidità come pensioni (nonostante il fatto che esse siano concesse per lunghi periodi di tempo) e in determinati casi la loro erogazione rientra nei regimi assicurativi di malattia. Anche il metodo di finanziamento dei piani pensionistici differisce nei vari Paesi. La maggior parte dei sistemi previdenziali pubblici segue il principio della ripartizione (*Pay-As-You-Go*), in base al quale le entrate contributive vengono utilizzate per il pagamento delle pensioni correnti. Inoltre, i trattamenti minimi di pensione sono a carico della fiscalità generale ed i regimi a prestazione definita ricevono, dal canto loro, sovvenzioni statali in misura variabile. In alcuni casi le pensioni erogate ai dipendenti pubblici non rientrano in un ben identificato regime pensionistico, ma appaiono direttamente inserite come voce di spesa nel bilancio statale. In alcuni sistemi, prevalentemente a ripartizione, sono previsti requisiti obbligatori di parziale pre-finanziamento e, considerata la crescita dell'onere della spesa pensionistica per il futuro, molti governi hanno iniziato a istituire dei fondi di accantonamento per i propri regimi pensionistici pubblici. Generalmente, i fondi pensione privati e aziendali sono a capitalizzazione, ma può differire il livello di finanziamento del beneficio promesso, dal momento che la pensione futura può essere collegata alle retribuzioni percepite e alla durata della carriera lavorativa (regimi a prestazione definita) oppure ai contributi versati (regimi a contribuzione definita).

Sul piano delle riforme, le strategie adottate più di recente si indirizzano a meccanismi automatici o semi-automatici di revisione, atti a garantire il monitoraggio periodico degli elementi di pressione sui sistemi pensionistici e a costruire un ampio consenso da parte dell'opinione pubblica, informando contestualmente i cittadini sui propri diritti. Continua la rimozione degli incentivi al pensionamento anticipato e, contemporaneamente, aumentano gli stimoli rivolti a prolungare la vita attiva. Il legame tra contributi e prestazioni viene rafforzato un po' ovunque e, in un numero sempre maggiore di paesi, l'allungamento della vita media entra nella formula di calcolo della pensione contestualmente all'aumento dell'età pensionabile. In diversi Stati membri cresce l'importo dei trattamenti minimi e in molti di essi, nel calcolo del diritto a pensione, viene preso in considerazione anche il lavoro di cura.

Una serie di Paesi (Bulgaria, Estonia, Lettonia, Ungheria, Polonia, Slovacchia e Svezia) ha provveduto a spostare una parte dei contributi dai regimi pubblici verso fondi pensione obbligatori a capitalizzazione o regimi a gestione privata. Al momento, tali fondi sono in fase di costituzione, ma nei decenni a venire la loro significatività sull'insieme delle prestazioni pensionistiche è destinata ad aumentare. Altri (Svezia, Danimarca, Paesi Bassi, Regno Unito e Irlanda) fanno già in gran parte affidamento sulle pensioni professionali private ed alcuni di essi prevedono di rafforzarne ulteriormente il ruolo.

Pur tenendo conto delle peculiarità e specificità degli Stati membri nella definizione e organizzazione delle rispettive politiche sociali è, tuttavia, possibile aggregare i diversi sistemi di protezione sociale esistenti nei vari paesi sulla base di caratteristiche, tradizioni sociali ed economie omogenee, come di seguito illustrato.

<p><b>PAESI NORDICI</b> (Danimarca, Finlandia, Svezia e Paesi Bassi)</p>	<p>Presentano i livelli più elevati di spesa per la protezione sociale considerata come un diritto di cittadinanza. Le prestazioni consistono in benefici in somma fissa erogate da Istituzioni pubbliche al verificarsi dei vari rischi e la copertura finanziaria è di prevalente carattere fiscale. In aggiunta a questa tutela di base universalistica, i lavoratori occupati ricevono ulteriori prestazioni integrative legate a fondi professionali obbligatori.</p>
<p><b>PAESI ANGLOSASSONI</b> (Irlanda e Regno Unito)</p>	<p>È consolidata la previdenza integrativa, nella forma di fondi pensione a prestazioni definite, per lo più promossi dalle singole imprese private. Le prestazioni assistenziali sono subordinate alla verifica delle condizioni di bisogno (<i>means testing</i>). Le modalità di finanziamento sono miste: la sanità è sostenuta dalla fiscalità generale, mentre le prestazioni in denaro sono generalmente finanziate tramite i contributi sociali.</p>
<p><b>PAESI DELL'EUROPA CONTINENTALE</b> (Austria, Belgio, Francia, Germania e Lussemburgo)</p>	<p>Presentano uno stretto collegamento tra le prestazioni sociali e la posizione lavorativa. Il modello è centrato sulla protezione dei lavoratori e delle loro famiglie dai rischi di invalidità, malattia, disoccupazione e vecchiaia. Più di recente, tuttavia, la componente assistenziale ha sperimentato una notevole evoluzione.</p>
<p><b>PAESI DELL'EUROPA MERIDIONALE E MEDITERRANEA</b> (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna, Cipro e Malta)</p>	<p>I sistemi di sicurezza sociale sono di sviluppo più recente e con differenti stadi di maturazione. Dipendono in larga parte dallo stato occupazionale dei soggetti e sono caratterizzati da elevate differenziazioni di tutele in relazione alla categoria di appartenenza. La disparità di trattamento tra le persone inserite nel mercato del lavoro e quelle escluse risulta, in via generale, particolarmente evidente. È presente, inoltre, una quota considerevole di lavoro irregolare che si sottrae ad ogni forma di contribuzione.</p>

### PAESI DELL'EUROPA DELL'EST

(Lituania, Lettonia,  
Estonia, Polonia,  
Ungheria, Repubblica  
Ceca, Slovacchia,  
Slovenia, Bulgaria,  
Romania)

I sistemi previdenziali di questi paesi, per quanto differenziati, stanno sperimentando riforme strutturali globali, essendo in precedenza a totale carico dello Stato. Provengono tutti, generalmente, da sistemi con età pensionabile differenziata tra uomini e donne (che, nell'ultimo decennio, stanno pareggiando gradatamente) e da un'età pensionabile piuttosto bassa - dovuta anche a uno scarso invecchiamento della popolazione. Quasi tutti stanno regolando l'accesso alla pensione anticipata.

Le schede che seguono forniscono dei cenni essenziali sui modelli pensionistici in vigore in alcuni Paesi dell'Unione europea, le riforme recenti e gli effetti più o meno determinanti della crisi sui diversi sistemi.

### DANIMARCA

La Danimarca si basa su di un sistema pensionistico multipilastro, composto da:

- una pensione di vecchiaia (*People's Pension*) a importo fisso finanziata dalla fiscalità generale. Il diritto è garantito a tutti i residenti; l'importo è soggetto a tassazione e si compone di una base fissa e di un'integrazione spettante in presenza di determinati requisiti reddituali. Questi requisiti sono quasi incompatibili con la prestazione lavorativa e alcuni tipi di redditi da capitale;
- una pensione supplementare, obbligatoria, composta da due diversi tipi di contribuzione. La prima (ATP) è trattenuta sulle retribuzione di chiunque presti attività lavorativa per più di 9 ore settimanali e, in parte, viene pagata dal datore di lavoro; la seconda (SP) è pari all'1% del reddito lordo e costituisce una sorta di fondo risparmio pensionistico;
- una pensione aziendale, che ha avuto uno sviluppo notevole negli ultimi 20 anni e attualmente garantisce la copertura del 90% dei lavoratori, spesso anche in caso di grave malattia, disabilità e decesso;
- una pensione collettiva, molto diffusa nella Pubblica Amministrazione. È concertata dalle parti sociali come parte della contrattazione collettiva e garantisce la protezione in caso di disabilità, malattia grave e decesso. I dipendenti del settore privato possono concordare, se previsto, l'iscrizione al regime di pensione collettiva.

I fondi pensionistici, facoltativi, sono abbastanza diffusi ma hanno un rendimento discontinuo e una buona deducibilità fiscale. La maggior parte dei lavoratori opta per il pagamento della rendita in un'unica soluzione piuttosto che in rate mensili. Infine, ai pensionati di vecchiaia in condizioni di bisogno e con basso reddito viene garantita una indennità personale a copertura di spese necessarie e documentate.

L'età pensionabile è 65 anni per uomini e donne, tuttavia è possibile il pensionamento anticipato all'età di 60 anni per gli assicurati che percepiscono trattamenti di disoccupazione. Con la riforma del 2006, chiamata "Accordo sul Welfare", è stato stabilito l'aumento dell'età per il pensionamento anticipato da 60 a 62 anni tra il 2019 e il 2022, con un periodo minimo di contribuzione di 30 anni (anziché 25) per accedervi. L'età standard di pensionamento verrà aumentata da 65 anni a 67 anni tra il 2024 e il 2027. Inoltre, a partire dal 2025 è previsto l'adeguamento all'incremento della speranza di vita media dei sessantenni. L'accreditamento ai fini pensionistici è previsto per il periodo di congedo per maternità

e per paternità; lo stesso trattamento si prevede per il congedo parentale di entrambi i genitori per i primi 12 mesi di cura dei figli, con retribuzione intera.

#### L'impatto della crisi

I fondi pensionistici hanno risentito della crisi finanziaria, anche se gli attuali pensionati non sono stati danneggiati dalle fluttuazioni del mercato, visto che in passato ancora non erano previsti i fondi pensione.

Già nel corso dell'anno 2010 le perdite finanziarie sui fondi pensione privati dei lavoratori sono state risanate, grazie all'aumento delle quote associative.

Il temuto calo dell'occupazione danese è stato contenuto, anche tra i lavoratori vicini al pensionamento. Ma vista la tendenza attuale, si teme un aumento di chi può scegliere il pensionamento anticipato, con il conseguente aumento della spesa pensionistica prevista. Resta attivo l'impegno per il risanamento del debito pubblico, supportato dal recente "Pacchetto di Consolidamento Fiscale", una riforma erariale che dichiara esplicitamente di voler risanare le casse dello Stato senza ricorrere a nuove misure sulle pensioni.

### FINLANDIA

In Finlandia il sistema pensionistico obbligatorio si compone dei seguenti elementi:

- una pensione di base, nazionale, finanziata dalla fiscalità generale e in piccola parte, dal 2010, dai datori di lavoro. Garantisce a tutti i residenti un reddito minimo, soprattutto ai lavoratori con basse retribuzioni o breve carriera lavorativa. L'importo è basato sul numero degli anni di residenza, a partire da un ammontare massimo destinato a chi è residente da almeno 40 anni;
- una pensione correlata alle retribuzioni, che ha lo scopo di mantenere lo standard di vita precedente al pensionamento, per i lavoratori dipendenti e per gli autonomi. È calcolata sulla base delle retribuzioni percepite durante l'intera carriera lavorativa. Il finanziamento ha una duplice provenienza: per tre quarti poggia su un sistema a ripartizione (PAYG) e per un quarto a capitalizzazione. La prestazione mensile prevede un abbattimento ottenuto dal coefficiente legato alla speranza di vita. Le persone nate in periodi con una maggiore speranza di vita lavoreranno più a lungo per compensare l'impatto del coefficiente.

L'età pensionabile per la pensione di base è 65 anni, mentre per i lavoratori che richiedono il secondo tipo è flessibile: da 62 a 68 anni, con una maggiorazione del tasso di accumulazione del 4,5% per ogni anno di lavoro svolto oltre l'età minima.

Il pensionamento anticipato, molto diffuso, è stato recentemente sottoposto a restrizioni, eccetto nel caso di disoccupazione o disabilità. Attualmente è possibile chiedere il pensionamento dai 60 anni di età, con una conseguente riduzione dell'importo.

#### L'impatto della crisi

Il sistema a capitalizzazione, che compone una parte della pensione correlata alle retribuzioni, è stato fortemente penalizzato dalla crisi ma il governo ha varato misure di compensazione per evitare perdite ai cittadini. Tuttavia l'impatto delle variazioni finanziarie sul sistema pensionistico ha aperto il dibattito politico sull'insicurezza dell'attuale sistema.

Il mercato del lavoro finnico, anche se essenzialmente solido, ha risentito della crisi, specialmente per le lavoratrici con oltre 55 anni, che generalmente hanno una carriera lavorativa discontinua e con periodi di lavoro part-time.

Il governo e le parti sociali hanno concertato misure per favorire l'innalzamento dell'età pensionabile e incentivare il prolungamento dell'attività lavorativa, come il varo di misure per migliorare il benessere organizzativo del posto di lavoro.

#### SVEZIA

Il sistema svedese segue la riforma delle pensioni del 1999 e contempla:

- una pensione da reddito, con un sistema a contribuzione definita nominale;
- una pensione integrativa (premium), basata sul rendimento di fondi pensionistici, con un sistema obbligatorio a contribuzione definita;
- una pensione assistenziale (o di garanzia), finanziata dalla fiscalità generale e diretta a chi è nullatenente o con basso reddito.

Il sistema pensionistico svedese è integrato da regimi pensionistici aziendali (*Occupational Pension Schemes*), largamente diffusi nel paese.

Con il nuovo sistema a contribuzione definita è possibile andare in pensione a partire dai 61 anni di età. Il lavoratore dipendente ha il diritto di rimanere al lavoro fino a 67 anni (o anche oltre, ma con l'autorizzazione del datore di lavoro), con una compensazione equa sul piano attuariale per coloro che restano tra le forze di lavoro. Ogni anno di contributi è importante ai fini del futuro trattamento pensionistico. Una persona con un salario medio vede aumentare l'importo annuale della pensione di circa il 60 per cento se posticipa il pensionamento a 67 anni, rispetto a chi decide di interrompere l'attività lavorativa all'età di 61. Ogni anno la "Busta Arancione", un estratto conto previdenziale, informa il cittadino sui costi, il rendimento e i benefici inerenti il pensionamento. Il nuovo sistema si applica in maniera graduale ai nati tra il 1939 e il 1953, mentre riguarda appieno le generazioni nate dopo il 1953.

I periodi di cura per i figli vengono calcolati in aggiunta ai requisiti per il pensionamento, a scelta fra uno dei genitori. Se la scelta non viene effettuata, l'accredito viene eseguito sul conto pensionistico di minore importo.

#### L'impatto della crisi

La crisi economica e finanziaria ha provocato la riduzione dei rendimenti dei fondi pensionistici ma anche un calo delle entrate da contribuzione dei lavoratori. Inoltre, anche la riduzione delle retribuzioni ha avuto ripercussioni sul sistema, per entrambe le pensioni, da reddito e integrativa. I meccanismi di compensazione hanno attutito gli effetti della crisi, ma le stime di un aumento delle spesa pensionistica previste anche dall'*Ageing Report* impongono azioni correttive da parte del governo.

#### REGNO UNITO

Il sistema pensionistico britannico si compone di tre elementi:

- una pensione pubblica di base (*Basic State Pension BSP*) garantita a tutti i lavoratori e corrisposta anche tenendo conto dei periodi di cura, congedi parentali, periodi di formazione e periodi coperti da contribuzione volontaria;
- una pensione pubblica complementare obbligatoria (*State Second Pension S2P*), in origine commisurata ai redditi da lavoro, ma che ora si sta gradatamente trasformando in pensione integrativa della BSP;
- pensioni private facoltative sulla base di fondi pensionistici che sono una parte prevalen-

te del sistema pensionistico del Regno Unito e derivano dagli investimenti dei contributi versati ai piani pensionistici personalizzati.

Come sostegno per i pensionati a basso reddito, è prevista una misura chiamata *Pension Credit*, in grado di elevare l'importo delle pensioni più basse e garantire un reddito minimo agli anziani. Il graduale aumento dell'età pensionabile delle donne da 60 a 65 anni è iniziato nel 2010 e proseguirà fino al 2020, fino ad eguagliare quella prevista per gli uomini. Il governo, dopo aver annunciato la necessità di riformare il sistema, ha presentato la proposta *Pensions Bill* di gennaio 2011 e ha annunciato nuove progressioni per l'innalzamento dell'età pensionabile e rallentamenti nell'adeguamento delle pensioni all'indice dei prezzi al consumo. Resta per ora in vigore la Legge sulle Pensioni del 2007 che ha introdotto, tra il 2024 e il 2046, il progressivo aumento dell'età di pensionamento standard a 68 anni, sia per gli uomini che per le donne.

#### L'impatto della crisi

Il sistema pensionistico sembra aver retto all'impatto della crisi economica e finanziaria grazie all'azione del *Pension Regulator*, un organismo di controllo delle pensioni in grado di contrastare gli effetti dei rischi finanziari ricorrendo alla compensazione prevista dal *Pension Protection Fund*, un fondo che, in periodo di crisi, ha garantito l'erogazione delle prestazioni fino al 90% dell'importo previsto. Nei fondi privati, invece, l'impatto è stato in parte assorbito dall'aumento delle contribuzioni versate da lavoratori e datori di lavoro e si è registrata una riduzione media del 20% degli importi.

Attualmente, è in fase di discussione una riforma per garantire la sostenibilità del sistema e per il risanamento del deficit pubblico.

### FRANCIA

Il sistema francese è complesso, poiché strutturato in 38 regimi pensionistici suddivisi tra obbligatori, pubblici, a ripartizione, redistributivi e contributivi. Le prestazioni pensionistiche sono accessibili a partire da un requisito minimo di età che prevede, di conseguenza, penalizzazioni sull'importo in caso di ritiro anticipato dal lavoro. La riforma del 2010 punta alla riduzione del deficit del sistema pensionistico. L'età minima di pensionamento viene pertanto innalzata a 62 anni, con un aumento progressivo di 4 mesi l'anno a partire dal 1° luglio 2011 e arrivando a regime nel 2018. Il processo avrà inizio con i nati successivamente al 1° luglio 1951 che avranno direttamente un aumento di 4 mesi di lavoro.

L'età per poter godere di una pensione a tasso pieno passa da 65 a 67 anni. Nel settore pubblico le età di pensionamento sono state aumentate di due anni: per gli operai da 55 a 57 anni e per gli impiegati da 60 a 62 anni.

Il lavoro di cura continua ad essere riconosciuto: a chi ha usufruito di congedi parentali viene accreditato un minimo periodo aggiuntivo per ogni figlio allevato, salvo le condizioni di maggior favore stabilite dai singoli regimi.

#### L'impatto della crisi

Gli esiti della crisi economica hanno avuto serie ripercussioni sui regimi pensionistici francesi. Primo fra tutti, il tasso di disoccupazione ha ridotto notevolmente le entrate contributive provenienti dalle retribuzioni dei lavoratori. Inoltre, a causa della crisi finanziaria, il rendimento



dei fondi pensionistici ha subito gravi perdite; questi elementi hanno determinato la necessità di revisione del sistema, con la creazione di correttivi tali da garantirne la stabilità nel futuro.

## GERMANIA

Il primo pilastro del sistema pensionistico tedesco - generale, obbligatorio e commisurato ai redditi da lavoro - garantisce la copertura a circa l'80% dei lavoratori dipendenti in Germania (35 milioni di assicurati). Altre forme pensionistiche sono previste per i dipendenti pubblici e i lavoratori autonomi.

A partire dai primi anni '90 sono state approvate in Germania una serie di importanti riforme miranti a garantire la sostenibilità finanziaria e sociale del sistema pensionistico pubblico. Prendendo in considerazione le tappe più significative, il processo di riforma è iniziato a metà degli anni '90 con l'aumento dell'età pensionabile a 65 anni (sia per gli uomini che per le donne) e l'introduzione di riduzioni dell'importo della pensione in caso di pensionamento anticipato in misura del 3,6% annuo, accompagnata sul versante opposto da un bonus del 6% annuo per il differimento del pensionamento. Inoltre, nello stesso periodo, è stata attuata una decisa promozione di nuove forme di risparmio previdenziale individuale e volontario che godono di particolari vantaggi fiscali (la cosiddetta pensione *Riester*) per compensare la prevedibile riduzione degli importi pensionistici nel regime pubblico. Inoltre, nel 2005, nella formula di adeguamento della pensione è stato introdotto un fattore di sostenibilità che tiene conto delle dinamiche demografiche e, in particolare, dei mutamenti nel rapporto tra lavoratori attivi e pensionati.

Negli ultimi anni, la riforma più importante ha avuto luogo nel 2007. Sebbene il processo di transizione verso l'aumento dell'età pensionabile a 65 anni non si sia ancora concluso, è stato stabilito con legge un ulteriore incremento a 67 anni a partire dai nati nel 1947 (prevedendo l'aumento graduale di un mese ogni anno dal 2012 al 2023 e, successivamente, 2 mesi ogni anno fino a raggiungere 67 anni nel 2029). La possibilità di anticipare il pensionamento a 65 anni è prevista in caso di disabilità grave e per coloro che possono far valere almeno 45 anni di contributi derivanti sia da attività lavorativa che da lavoro di cura ed educazione dei figli fino ai 10 anni di età. Il primo obiettivo di questa riforma è consistito nel posticipare il momento del pensionamento e ridurre così il carico futuro sulle finanze pubbliche; il secondo obiettivo è stato quello di compensare in parte l'atteso declino della forza lavoro connesso all'invecchiamento della popolazione. A tale proposito, l'aumento dell'età pensionabile viene accompagnato dalla cosiddetta 'Iniziativa oltre i 50' che mira ad incrementare il tasso di partecipazione dei lavoratori anziani attraverso una vasta gamma di misure come l'estensione della formazione professionale e la riduzione delle limitazioni all'impiego.

### L'impatto della crisi

La crisi finanziaria e la recessione economica è stata contrastata da interventi che hanno determinato la crescita dell'occupazione femminile e dei soggetti ultracinquantenni. I livelli di disoccupazione sono rimasti contenuti grazie alla creazione di misure che hanno previsto l'erogazione di prestazioni in grado di supplire alla riduzione dell'orario di lavoro e incentivi al reimpiego. Sono state varate misure di garanzia per i pensionati, a compensazione delle riduzioni dei rendimenti dei fondi pensionistici grazie al contributo dello Stato.

## SPAGNA

Il sistema pensionistico spagnolo prevede essenzialmente due tipologie di prestazioni:

- pensioni contributive, direttamente proporzionate ai contributi versati e alla durata della carriera lavorativa, ma garantite anche in caso di sopraggiunta invalidità e per le vittime di atti terroristici o loro familiari;
- pensioni non contributive, gestite dalle regioni autonome, per i soggetti che non raggiungono i requisiti minimi per la pensione contributiva e sono nullatenenti o a basso reddito.

L'accesso al pensionamento standard è consentito a 65 anni di età. Attualmente, per i lavoratori che rimangono al lavoro oltre i 65 anni è previsto un aumento annuale della prestazione pensionistica del 2%. Inoltre, sia i lavoratori dipendenti che i datori di lavoro sono esentati dal pagare gran parte dei contributi di sicurezza sociale. Per i lavoratori con almeno 60 anni di età, i contributi previdenziali a carico vengono ridotti del 50% e tale percentuale viene incrementata fino a raggiungere il 100% per i soggetti con 65 anni di età.

Il pensionamento anticipato è possibile dai 61 anni con un minimo di 30 anni di contribuzione effettiva e almeno 6 mesi di disoccupazione indennizzata, ma con una considerevole penalizzazione, che va dal 6% all'8% annuo (8% per coloro che hanno solo 30 anni di contributi, 6% con almeno 40 anni di contributi). Le pensioni sono compatibili con il lavoro part-time, ma gli importi vengono ridotti in base alla durata della giornata lavorativa.

Il sistema spagnolo è principalmente pubblico, il ricorso a fondi pensionistici privati è molto limitato anche se le Comunità Autonome promuovono piani individuali privati con sgravi fiscali vantaggiosi stabiliti dal governo.

Nel 2011 è stata approvata una dibattuta Riforma delle pensioni, che si basa sul principio della gradualità. Di conseguenza, l'età legale di pensionamento aumenterà gradatamente fino a 67 anni (con un mese di aumento per anno fino al 2018 e due mesi dal 2019 al 2027). La pensione anticipata è prevista a partire dai 63 anni; chi raggiunge la cosiddetta "carriera lavorativa completa", con almeno 38 anni e sei mesi di contribuzione, potrà andare in pensione a 65 anni.

Per le lavoratrici madri è prevista la possibilità di anticipare il pensionamento di 9 mesi per ogni figlio (fino a un massimo di due anni), purché abbiano carriere lavorative coperte da contribuzione minima per l'accesso alla pensione (15 anni finora, che aumenteranno gradualmente fino a 25 anni dal 2013 al 2022). Il periodo di contribuzione effettiva per cura dei figli passa da 1 a 3 anni e spetta ai genitori che si assentano con congedo parentale. I periodi di formazione professionale o per studi universitari saranno coperti da contribuzione effettiva.

#### L'impatto della crisi

Dal momento che il sistema pensionistico spagnolo è un sistema pubblico a ripartizione, la crisi finanziaria ha avuto su di esso effetti contenuti. Tuttavia, anche se poco diffuse, le rendite dei piani privati sono state fortemente penalizzate. L'alto tasso di disoccupazione e la recessione hanno determinato una diminuzione delle entrate contributive e fiscali.

Si prevede che la situazione avrà ripercussioni sulle future pensioni, che saranno decurtate a causa delle interruzioni di carriera e dei periodi di disoccupazione. Il deficit delle finanze

pubbliche, inoltre, ha costretto il governo a varare una serie di misure stabilite nell'*Acuerdo Social y Económico* con il blocco della perequazione automatica delle pensioni (tranne quelle assistenziali) e la riduzione dei privilegi di alcune categorie di pensionati, quali i percettori del settore pubblico centrale, della magistratura, delle forze armate.

## UNGHERIA

In seguito alla riforma del 1997, il sistema ungherese risulta attualmente composto da:

- un nuovo sistema pensionistico obbligatorio pubblico a ripartizione (PAYG), commisurato alle retribuzioni percepite;
- un regime pensionistico supplementare (privato e gestito individualmente, anch'esso obbligatorio, basato sul rendimento di fondi. Garantisce una rendita correlata ai risparmi accumulati nel corso della vita lavorativa rivalutata dal rendimento degli investimenti.

L'età pensionabile è 62 anni, per gli uomini e per le donne. È stata aumentata gradualmente per le donne dai 55 ai 62 anni, nel periodo compreso tra il 1997 e il 2009. Il sistema in vigore (circa per tre quarti a ripartizione e un quarto a capitalizzazione), è obbligatorio per i nuovi assunti e a scelta per chi è già assicurato con il vecchio sistema.

Tra il 2006 e il 2007 il Parlamento ungherese ha adottato un pacchetto di riforme che modificano le regole del pensionamento anticipato (due anni prima anziché tre): dal 2013 sarà possibile a partire dai 60 per uomini e donne con una pensione di importo ridotto. La riduzione prevista, commisurata al periodo mancante al raggiungimento dell'età pensionabile legale, è pari allo 0,3% per ogni mese di anticipo per il gruppo di età 61-62 anni e allo 0,4% per ogni mese di anticipo al di sotto di 61 anni. Sempre per il pensionamento anticipato, è previsto un minimo di 40/41 anni di contributi versati ma permangono le condizioni di maggior favore per gli addetti a lavori usuranti.

### L'impatto della crisi

L'Ungheria è stata colpita duramente dalla crisi, provenendo da una situazione con difficoltà consolidate. La portata del debito pubblico, l'alta imposizione fiscale e il peso dei tassi di interesse hanno causato il ritiro dei capitali e conseguenti difficoltà finanziarie. Il tasso di disoccupazione, già in precedenza tra i più elevati in tutta l'UE, ha raggiunto l'11,3% nel primo trimestre del 2010 e ha provocato una riduzione del 3,6% della retribuzione media lorda riferita all'anno 2009. Di conseguenza, il minore introito dei contributi previdenziali e delle quote associative ai fondi privati rende attualmente meno sicuro e garantito l'accantonamento dei titoli pensionistici.

In particolare, i fondi pensionistici obbligatori stanno lentamente recuperando i danni causati dalla crisi anche se ancora permangono gli effetti della disoccupazione. L'aumento dell'età pensionabile, le restrizioni al pensionamento anticipato e l'abolizione della tredicesima mensilità per i pensionati sono elementi che stanno aiutando a consolidare i conti delle pensioni ungheresi. A questo, naturalmente, va aggiunto lo sforzo diretto al risanamento dei conti pubblici.

