

Gli oneri del pensionamento flessibile.

(Gianni Geroldi, 20 ottobre 2015)

Le motivazioni di un sistema di pensionamento flessibile.

Nel valutare la funzionalità dei sistemi previdenziali, l'idea di adottare forme di "pensionamento flessibile", ovvero la possibilità di scegliere un'età per accedere alla pensione inferiore alla cosiddetta "età legale"¹, trae origine da due considerazioni, basate su argomenti tra loro non facilmente distinguibili. La prima si richiama a un generico concetto di adattabilità che, accostato al termine "*modernization*", si ritrova spesso nei rapporti e nei documenti della Commissione Europea². Essa si fonda sulla convinzione che un sistema pensionistico dove i singoli individui possono avere un certo margine di scelta sull'età di ritiro sia più adeguato per rispondere alle rapide trasformazioni di una moderna società. Tale approccio considera varie forme di cambiamento che riguardano i rapporti di lavoro, i modelli di consumo e di risparmio e gli stili di vita, e assume che l'adattamento a un contesto che cambia per effetto di fattori esogeni richieda istituzioni e regole di funzionamento più flessibili, in cui vi sia maggiore spazio per un comportamento responsabile degli individui³. Nell'esperienza del nostro paese, una sottolineatura di questi aspetti fu fatta ai tempi della riforma Dini che, infatti, nell'adottare il nuovo metodo di calcolo di tipo contributivo, partendo dal presupposto che, a regime, l'età anagrafica non avrebbe più avuto incidenza sul rendimento implicito di un rapporto previdenziale e, quindi, sulla sostenibilità finanziaria del sistema, introdusse un ampio intervallo di scelta (dai 57 ai 65 anni) per l'età di accesso alla pensione.

Il secondo ordine di considerazioni si muove invece in un ambito dell'analisi economica più tradizionale, ovvero quello riguardante i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro e le possibilità di avere un'occupazione adeguata per chiunque, rimanendo attivo, debba trarre dal reddito da lavoro i mezzi fondamentali per la propria esistenza. Sotto questo profilo, le valutazioni, sia per ciò che riguarda le questioni analitiche che gli strumenti di intervento, tendono a essere più articolate e a considerare congiuntamente aspetti di politica del lavoro e di politica previdenziale. L'allungamento della vita lavorativa, e quindi un tendenziale innalzamento dell'età pensionabile, è infatti considerato una via quasi obbligata per conciliare da un lato i problemi di sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici, gravati dal peso dell'invecchiamento della popolazione, e dall'altro l'esigenza di garantire alle persone anziane un reddito adeguato per una vita dignitosa,

¹ Nel recentissimo Rapporto del Social Protection Committee, *The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, September 2015, per sottolineare il percorso di armonizzazione delle regole fondamentali dei sistemi pensionistici dei paesi membri dell'Unione Europea, l'età legale di pensionamento viene definita con il termine *standard pensionable age* (SPA).

² Si veda ad esempio Commissione Europea, "*Libro bianco*". *Un'agenda dedicata a pensioni adeguate, sicure e sostenibili*, Bruxelles, 16.2.2012, COM(2012) 55 final, dove a pag. 12, prendendo spunto dalle condizioni di salute e lavorative delle persone alla soglia dei sessant'anni, si parla apertamente di misure che rivedano le "età obbligatorie per andare in pensione che sono ingiustificate", nonché dello sviluppo di "possibili accordi di flessibilità, che combinino, ad esempio, lavoro a tempo parziale e pensione parziale".

³ A questo riguardo, si dà per scontato che abbia un ruolo di rilievo la previdenza complementare, nelle forme collettive e individuali, anche se, per quanto riguarda la determinazione dell'età pensionabile nell'esperienza delle recenti riforme dei paesi europei, tra pensione obbligatoria pubblica e pensione volontaria privata sembra esserci più un comportamento interattivo che non alternativo. Sull'argomento si può vedere il recente testo di Catherine Blair, *Securing Pension Provision: The Challenge of Reforming the Age of Entitlement*, Palgrave Macmillan, 2014.

come obiettivo generale delle politiche sociali ma anche come obbligo esplicitamente previsto dalla carta costituzionale di diverse nazioni, tra cui l'Italia.

Il rischio di finire la carriera lavorativa anticipatamente e con una maturazione inadeguata di credito pensionistico è tuttavia un problema comune a molti paesi e vi sono studi che dimostrano come esso, oltre ad avere un forte connotato di genere, trovi ragione in fattori che riguardano sia il versante dell'offerta che quello della domanda di lavoro. Per quanto riguarda il lato dell'offerta, oltre ad aspetti che influiscono sull'occupabilità, come la minore produttività e l'obsolescenza delle capacità professionali, va considerata una possibile riduzione dell'abilità lavorativa dovuta in parte all'invecchiamento ma, soprattutto, a problemi di salute, spesso causati dalla stessa attività di lavoro svolta. Sul lato della domanda, ci sono invece riscontri che indicano l'esistenza di ostacoli dovuti alla mancanza di flessibilità nell'organizzazione del lavoro e la percezione negativa che può esserci nei confronti delle capacità dei lavoratori più anziani che, in alcune circostanze, prende la forma di una vera e propria discriminazione per età che ricade sia sulle scelte di turnover (assunzioni e dimissioni), sia sui percorsi di formazione e promozione⁴.

E' largamente condivisa l'opinione che il superamento di questi ostacoli richieda una strumentazione molto calibrata, con misure che collegano il versante occupazionale a quello dei meccanismi di accredito e di accesso alla pensione. Nell'ultimo decennio, quasi tutti i paesi europei che sono intervenuti con riforme previdenziali miranti ad innalzare l'età pensionabile, hanno accompagnato tali riforme con misure di politica attiva (soprattutto agevolazioni fiscali e contributive) per incentivare la possibilità di lavoro dei lavoratori più anziani. Nello stesso tempo tuttavia, di fronte alle difficoltà oggettive di sostenere in modo generalizzato i tassi di occupazione dei lavoratori ultra 55enni, quasi tutti i paesi hanno anche attivato o potenziato gli strumenti di welfare che possono garantire un reddito alle persone che, non avendo ancora maturato i requisiti per il pensionamento, si trovano in una condizione di disoccupazione.

Tabella 1: EU 27* - Sostegni al reddito per i lavoratori anziani

Paese	Prolungamento dell'indennità di disoccupazione	Schemi di prepensionamento	Paese	Prolungamento dell'indennità di disoccupazione	Schemi di prepensionamento
Austria	si	si	Lussemburgo		si
Belgio	si	si	Malta		
Bulgaria			Paesi Bassi	si	si
Cipro	si		Polonia		si
Danimarca		si	Portogallo		si
Estonia	si		Regno Unito		
Finlandia	si		Repubblica Ceca	si	
Francia		si	Romania		
Germania	si	si	Slovacchia		si
Grecia	si		Slovenia	si	
Irlanda			Spagna		si
Italia			Svezia	si	
Lettonia			Ungheria	si	
Lituania	si				

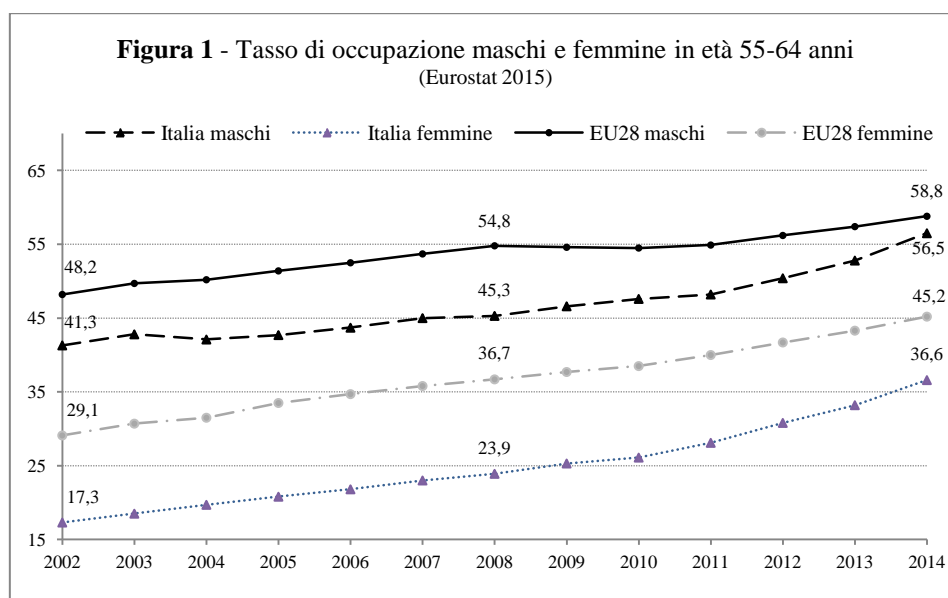
Fonte: Missoc - *Comparative Tables on Social Protection, 2013* - (*) Dal quadro è esclusa la Croazia

⁴ Si veda il già citato Rapporto del Social Protection Committee (2015), pag. 37 e segg.

La Tabella 1 illustra quali sono i canali attraverso cui vengono erogate somme in denaro ai disoccupati più anziani⁵. Dal quadro che fa riferimento al 2013, si rileva che solo sette paesi europei, tra cui l'Italia⁶, risultano privi di strumenti di welfare specifici per sostenere il reddito dei disoccupati anziani. In nove di essi sono previsti allungamenti nella durata di erogazione dell'indennità di disoccupazione, in genere con schemi selettivi adatti alle finalità assistenziali dello strumento. In sette paesi sono ancora presenti forme di pensione anticipata, subordinate a requisiti più restrittivi rispetto ai modelli in vigore nell'ultimo decennio del secolo scorso. In quattro paesi, infine, sono operanti sia forme di prolungamento dell'indennità di disoccupazione, sia norme per l'anticipo di pensione.

Alcuni aspetti che segnalano le difficoltà occupazionali degli ultra 55enni

Lo scopo di questo paragrafo è quello di integrare la parte introduttiva, con alcune brevi note illustrative sui dati quantitativi che mettono in evidenza gli aspetti particolarmente critici per il nostro paese della situazione occupazionale dei lavoratori più anziani, individuabili tra le persone al di sopra dei 55 anni di età.



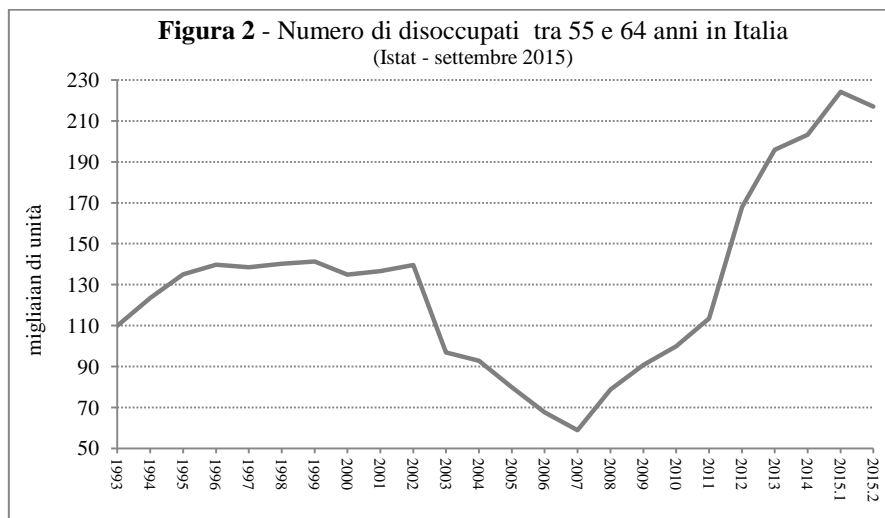
Nella figura 1 sono messi a confronto i tassi di occupazione⁷ delle persone, maschi e femmine, di età compresa tra 55 e 64 anni relativi all'Italia e all'insieme dei 28 paesi membri dell'Unione Europea. Come si vede, per ambo i sessi i valori italiani sono inferiori a quelli della media europea, anche se il dato più preoccupante riguarda la componente femminile che, nel 2014, registra un divario ancora superiore agli otto punti percentuali. Guardando il profilo temporale dei grafici, si

⁵ La tabella è tratta da: Gianni Geroldi, *Lavoro e protezione del reddito delle persone in età matura*, "Rivista delle politiche sociali", n. 1-2 gennaio-giugno 2013, pp. 153-193. Nello stesso articolo sono analizzate anche le ragioni teoriche e pratiche per cui la perdita dell'occupazione rappresenta una discontinuità della carriera che difficilmente può essere prevista e rimediata con azioni individuali e che può far aumentare fortemente il rischio di povertà in età anziana.

⁶ Per quanto riguarda l'Italia, va precisato che i decreti del Jobs Act hanno previsto in via sperimentale dal 1 maggio 2015 un prolungamento del sostegno per sei mesi per chi durante il periodo di percezione della nuova indennità di disoccupazione non ha trovato un nuovo posto di lavoro. Va tuttavia rilevato che, almeno per ora, è previsto un limite temporale per la validità di questa misura e che essa non consiste in sostegni al reddito ma in voucher spendibili per politiche attive e non è indirizzata in modo specifico ai lavoratori più anziani.

⁷ Il tasso di occupazione equivale al rapporto percentuale tra gli occupati e il totale della popolazione nella stessa fascia di età.

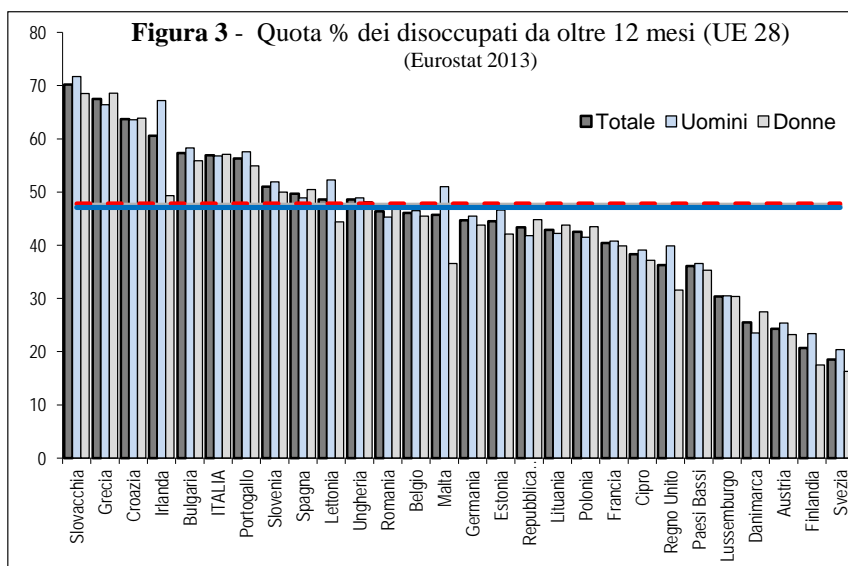
può anche notare che, a cominciare dal 2010, ossia da quando nel nostro paese i requisiti di età per il pensionamento sono divenuti più restrittivi, vi è stata una significativa riduzione del divario, a testimoniare che le misure adottate per l'innalzamento dell'età pensionabile hanno determinato il posponimento della data di pensionamento per una quota significativa di persone che in precedenza lasciava l'attività lavorativa in età inferiore.



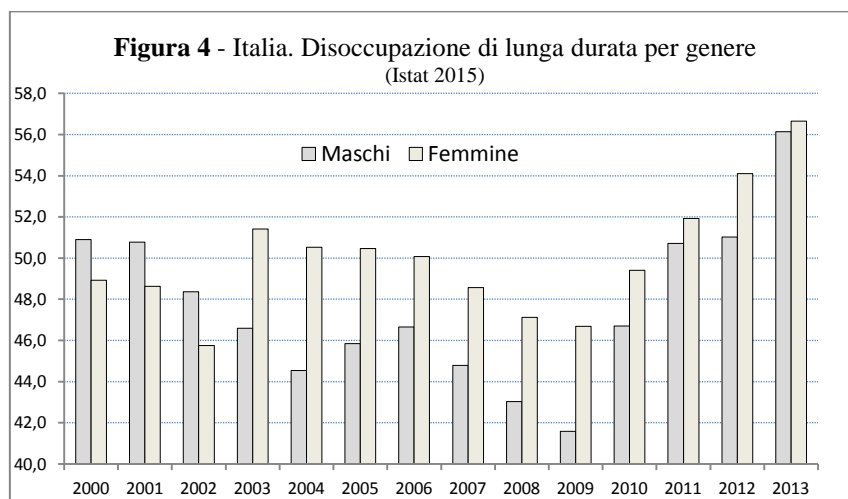
Dalla figura 2 emerge però un secondo aspetto che ha caratterizzato l'evoluzione più recente del mercato del lavoro per le persone di età più avanzata. Negli stessi anni in cui si è avuto un aumento dei tassi di occupazione, vi è stata infatti un'impennata del numero di persone disoccupate nelle stesse fasce di età. Il fenomeno, molto evidente nelle sue dimensioni, merita qualche ulteriore breve considerazione. In primo luogo, l'aumento dei disoccupati inizia con un paio d'anni di anticipo rispetto alle nuove norme sui requisiti di età per il pensionamento e, inoltre, appare concomitante con l'inizio della lunga crisi che ha contrassegnato l'economia del nostro e di molti altri paesi negli ultimi sette anni. Da ciò si può ragionevolmente dedurre che la crisi economica è l'elemento che più di altri ha contribuito ad alimentare lo stock di persone in cerca di occupazione. Lo stesso lieve calo nei primi due trimestri del 2015, segnati da qualche accenno di ripresa economica, sembrerebbe confermare tale relazione. Va tuttavia rilevato che, se si confronta il numero dei disoccupati totali, ossia appartenenti a tutte le fasce di età, risultante dall'ultima rilevazione Istat, con quelli del 2008, l'incremento è pari all'86,4%, mentre se si fa lo stesso confronto per il numero dei disoccupati di età compresa tra 55 e 64 anni, la variazione in aumento è del 174,7%. Per interpretare correttamente questo divario occorrerebbe un approfondimento che va oltre gli obiettivi di questa nota. Tuttavia, è lecito ritenere che in una fase di crisi occupazionale, in cui il turnover è caratterizzato da saldi negativi tra nuove assunzioni e cessazioni, il fattore età abbia avuto un peso negativo nella ricerca di nuova occupazione e che, nello stesso tempo, essendo preclusa la via di uscita del pensionamento, una quota crescente di lavoratori anziani abbia continuato a restare nel mercato del lavoro, facendo così salire il numero degli ultra 55enni in cerca di occupazione.

Un ultimo aspetto che merita di essere messo in evidenza per descrivere le difficoltà della ricerca di occupazione delle persone nelle fasce di età più elevata è desumibile dall'osservazione congiunta dei successivi tre grafici. Nell'ordine, il grafico della Figura 3 registra le quote percentuali dei cosiddetti "disoccupati di lunga durata", cioè di coloro che cercano senza successo un'occupazione da oltre dodici mesi, sul numero totale delle persone in cerca di lavoro. Come si vede, la situazione italiana sotto questo profilo appare decisamente peggiore rispetto alla media dei paesi europei, con una quota di circa dieci punti percentuali superiore rispetto ai valori rappresentati dalle linee

orizzontali quasi sovrapposte che indicano le medie generali, per i lavoratori maschi e per le lavoratrici donne.

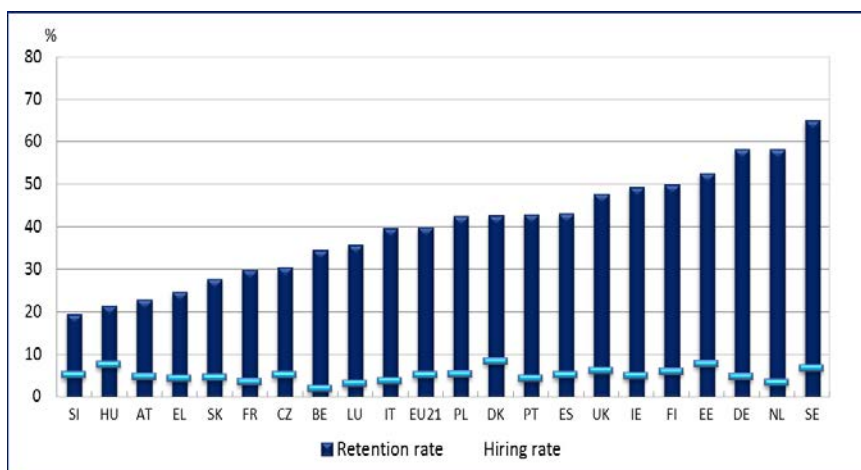


In aggiunta a questo dato di confronto su base europea, un ulteriore segnale che nel nostro paese le difficoltà per chi cerca lavoro di accedere a una nuova occupazione sono in aumento viene dalla Figura 4, dove sono rappresentati per genere gli andamenti della disoccupazione di lunga durata dal 2000 al 2013. Come si vede, dopo alcuni anni in cui la quota è stata in leggera diminuzione, dal 2010 la situazione ha subito un evidente peggioramento, con un sensibile aumento e una convergenza delle quote di maschi e femmine in cerca di occupazione senza successo da oltre dodici mesi che superano in entrambi i casi il 56% del totale delle persone disoccupate.



La Figura 5, infine, conferma l'ingresso in un nuovo posto di lavoro sono presenta particolari difficoltà per le persone con età oltre la soglia dei 55 anni. I dati Oecd, infatti, mostrano che, mentre i tassi di mantenimento del posto di lavoro sono diversi nei paesi considerati (l'Italia ha un valore prossimo a quello medio del 40%), i tassi di riassunzione sono dovunque molto bassi e il nostro paese si colloca decisamente nella fascia inferiore.

Figura 5 Tassi di mantenimento e tassi di riassunzione dei lavoratori 55-64 anni



Fonte: OECD, *Working Better with Age*, Paris(2015)

Nota: il tasso di mantenimento (*retention rate*) si riferisce a occupati di età 60-64 con un'anzianità nel posto di lavoro di almeno 5 anni in percentuale di tutti gli occupati di età 55-59 anni nei 5 anni precedenti.

Il tasso di riassunzione (*hiring rate*) si riferisce agli occupati di età 55-64 con un'anzianità nel posto di lavoro inferiore a un anno in percentuale di tutti gli occupati di età 54-63 nell'anno precedente.

Ciò significa che, se un lavoratore ultra 55enne nel nostro paese riesce a conservare il posto di lavoro, a fronte di misure che innalzano l'età di pensionamento e allungano quindi la carriera lavorativa, ha una probabilità di rimanere occupato nella stessa attività simile a quella media dei lavoratori degli altri paesi europei. Ma, se si verifica una situazione di perdita del posto di lavoro, la probabilità di essere riassunti in un'altra occupazione è molto bassa, sotto il 5% delle persone in cerca di lavoro, e leggermente inferiore a quella riscontrabile nella maggior parte degli altri paesi europei.

La necessità di adottare schemi di pensionamento flessibile e il loro costo.

Le considerazioni fin qui svolte permettono di capire come una misura di parziale flessibilità nella decisione sull'età di pensionamento non sia soltanto uno strumento per andare incontro, o addirittura lasciare uno spazio di completa libertà, alle preferenze individuali nell'organizzare la propria vita in termini di standard di consumo, decisioni di risparmio e sicurezza negli anni della vecchiaia. La nascita e lo sviluppo dei sistemi di welfare, infatti, si deve anche al fatto che una loro fondamentale funzione è quella di rimediare a rischi che un singolo individuo non può misurare correttamente durante la propria vita, come il rischio di longevità, o quello della perdita di occupazione prima dell'età pensionabile. La copertura di questi rischi va oltre le scelte individuali e comporta regole che si basano anche su un'accettabile dose di paternalismo.

Come detto, vi sono aspetti piuttosto evidenti nel funzionamento del mercato del lavoro che indicano come il rischio di disoccupazione prolungata in età avanzata sia particolarmente elevato e come da esso derivi la possibilità che un numero non trascurabile di persone rimanga per periodi relativamente lunghi senza reddito da lavoro e impossibilitato ad avere un reddito da pensione. La dimostrazione che questo rischio esista e abbia un peso rilevante per le condizioni sociali di un paese è data dal fatto che la maggioranza dei sistemi di welfare degli altri paesi, anche quelli che già dispongono di schemi di reddito di base o di cittadinanza, abbiano adottato misure adatte a sostenere con trasferimenti monetari i lavoratori più anziani, disoccupati o a rischio di perdita del posto di lavoro,

Riguardo a questi temi, la discussione che da qualche anno si svolge nel nostro paese si fonda su due principali elementi: da un lato si considera che l'aumento consistente e molto rapido dell'età di

pensionamento avviato dalla legge Fornero e reso ancora più marcato con l'aggancio dei requisiti anagrafici per il pensionamento alla dinamica dell'aspettativa di vita rischia di accentuare i problemi di occupazione e di reddito nelle fasce di età a cui si fa riferimento. Rischio che può essere ulteriormente aggravato se si considera l'eterogeneità dei luoghi di lavoro, delle carriere e delle attività svolte, di cui non si tiene attualmente conto nel fissare le regole di accesso alla pensione e, tantomeno, le modalità con cui si accumulano i diritti pensionistici.

Dall'altro lato, si sostiene che l'introduzione di schemi flessibili di pensionamento comporta costi troppo elevati, difficilmente sostenibili per la difficile situazione dei conti pubblici, con l'aggiunta che eventuali aumenti della pressione fiscale necessari a sostenere finanziariamente tale onere avrebbero ricadute negative sulla competitività del sistema economico e, quindi, un riflesso altrettanto negativo sulle stesse prospettive occupazionali.

Data la complessità, ma anche la poca chiarezza con cui sono state finora diffuse le informazioni sulla quantificazione dei costi necessari a dare avvio a forme di pensionamento flessibile, l'ultima parte di questa nota è dedicata a valutare alcune ipotesi che ricalcano da vicino quelle presenti in un disegno di legge del Partito Democratico, già apparso negli scorsi anni e riproposto nell'attuale legislatura. Lo schema è semplice: permettere ai lavoratori un anticipo sull'età di accesso alla pensione, con una soglia minima di età fissata a 62 anni (o comunque con un anticipo massimo di quattro anni sull'età standard per il pensionamento) ed un requisito di almeno 35 anni di contribuzione. Per ogni anno di anticipo rispetto al requisito anagrafico⁸ è prevista una penalizzazione del 2%, con un massimo dell'8% per uscite anticipate di quattro anni.

Le elaborazioni effettuate in questa nota si limitano a calcolare gli effetti finanziari di lungo termine dell'ipotesi appena accennata, con alcune varianti nei metodi di calcolo che sono sinteticamente descritte nelle tabelle che seguono. Nella nota non sono invece quantificati gli effetti di cassa complessivi della misura ipotizzata che, avendo un diretto impatto sul fabbisogno del settore pubblico, rappresentano l'aspetto di maggiore interesse per i calcoli della Ragioneria generale dello stato. Per una tale quantificazione occorrono dati sulle leve dei pensionandi aventi i requisiti per accedere a uno schema di pensionamento anticipato come quello considerato, che non sono a nostra disposizione.

In proposito, è però anche opportuno ricordare che ricomprendere in tale calcolo l'intera platea dei potenziali beneficiari rischia di sovrastimare notevolmente gli effetti finanziari di breve e medio termine. Nel calcolo dell'onere complessivo vi sono, infatti, due aspetti che andrebbero attentamente soppesati. Il primo, riguarda il comportamento degli aventi diritto a una forma di ritiro anticipato, che potrebbe mostrare una percentuale di adesione molto inferiore rispetto all'intera platea. La condizione lavorativa nel caso di molte professioni di buona qualità e reddito medio alto non motiva, ad esempio, un'interruzione anticipata dell'attività. Ma, soprattutto, la riduzione permanente del reddito, cioè il divario tra la retribuzione e la pensione decurtata, misurabile anche con gli esempi quantitativi di seguito elaborati, può rappresentare un sostanziale disincentivo all'adesione. Il secondo aspetto da considerare è poi quello che può essere definito dell'onere netto, ovvero il fatto che, nel caso in cui gli aderenti allo schema fossero lavoratori disoccupati, il costo aggiuntivo per il pagamento anticipato delle pensioni verrebbe in parte compensato dalla mancata erogazione degli ammortizzatori sociali.

⁸ Quello attualmente in vigore per i lavoratori dipendenti maschi e donne del settore pubblico è pari a 66 anni e tre mesi, ed aumenterà di quattro mesi dal 1 gennaio 2016. Per le donne dipendenti del settore privato vale la seguente progressione:

dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015	63 anni e 9 mesi
dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2017	65 anni e 7 mesi
dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018	66 anni e 7 mesi
dal 1° gennaio 2019	66 anni e n. mesi*

* Il numero di mesi dipenderà dalla variazione dell'aspettativa di vita

Passando ai calcoli, prima di ogni commento, è opportuno fare alcune precisazioni. Nella Tabella 2 sono riportati i risultati dei calcoli effettuati su quattro esempi suddivisi per genere, dal momento che la retribuzione media di riferimento della componente femminile è di circa il 24% inferiore a quella maschile. Per ogni caso vengono parzialmente modificate alcune ipotesi, in modo da cogliere i diversi effetti dell'applicazione di uno schema di pensione anticipata con variazioni dell'età, dell'anzianità, della retribuzione lorda e del calcolo della pensione. Il criterio di confronto è identico in tutti i casi. In sostanza, sono calcolate le pensioni secondo due alternative: una misura l'ammontare della pensione che si ottiene proseguendo l'attività lavorativa fino al raggiungimento dell'età di pensionamento standard; l'altra ipotizza un ritiro anticipato per il periodo massimo concesso di quattro anni. In generale, i calcoli assumono il 2015 come anno di riferimento per la scelta tra ritiro anticipato e continuazione della carriera. Per valutare un'ipotesi simile a quella contenuta nel disegno di legge di cui si è detto, l'esempio contrassegnato dalla lettera A considera l'ipotesi di un ritiro anticipato all'età di 62 anni con una anzianità contributiva di 35 anni. Tuttavia, poiché dal 2016, il requisito standard di età sale a 66 anni e sette mesi, negli altri esempi i calcoli sono basati su un arrotondamento alle età di 63/67 anni e ad anzianità contributive di 36/40 anni.

Tabella 2: Ipotesi di anticipo dell'età' di pensionamento

Esempi	A		B		C		D	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
pensionamento anticipato								
età	62	62	63	63	63	63	63	63
anzianità contributiva	35	35	36	36	36	36	36	36
retribuzione annua lorda	25.772	19.669	26.159	19.964	26.159	19.964	26.159	19.964
pensione mensile lorda all'età del ritiro anticipato	1.275	973	1.329	1.014	1.151	878	1.151	878
anni di anticipo	4	4	4	4	4	4	4	4
penalizzazione annua	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	3,0%	3,0%
pensione rideterminata	1.173	895	1.223	933	1.059	808	1.013	773
mensilità	13	13	13	13	13	13	13	13
pensione lorda annua	15.247	11.636	15.895	12.131	13.766	10.506	13.168	10.049
n° atteso di anni di pensionamento	20,971	24,643	20,157	23,759	20,157	23,759	20,157	23,759
onere lordo totale per il pagamento della pensione	319.740	286.751	320.399	288.222	277.484	249.617	265.419	238.764
pensionamento in età standard								
età	66	66	67	67	67	67	67	67
anzianità	39	39	40	40	40	40	40	40
contribuzione aggiuntiva (pari agli anni di anticipo)	34.019	25.963	44.476	33.944	44.476	33.944	44.476	33.944
pensione mensile lorda al ritiro in età standard	1.545	1.179	1.621	1.237	1.438	1.097	1.438	1.097
pensione lorda annua	20.084	15.328	21.074	16.084	18.690	14.264	18.690	14.264
n° atteso di anni di pensionamento	17,765	21,149	16,984	20,288	16,984	20,288	16,984	20,288
onere lordo totale per il pagamento della pensione	356.791	324.170	357.926	326.307	317.423	289.382	317.423	289.382
onere pensionistico al netto dei contributi aggiuntivi	322.772	298.207	313.450	292.363	272.947	255.438	272.947	255.438
ddifferenza assoluta dell'onere pensionistico lordo	-3.032	-11.455	6.949	-4.141	4.537	-5.821	-7.527	-16.674
ddifferenza % dell'onere pensionistico lordo	-0,9%	-3,8%	2,2%	-1,4%	1,7%	-2,3%	-2,8%	-6,5%
ddifferenza % nell'ammontare della pensione lorda	24,1%	24,1%	24,6%	24,6%	26,3%	26,3%	29,5%	29,5%
tasso di sostituzione lordo con pensione a età standard	73,4%	73,4%	75,9%	75,9%	67,3%	67,3%	67,3%	67,3%
tasso di sostituzione lordo con pensione anticipata	59,2%	59,2%	60,8%	60,8%	52,6%	52,6%	50,3%	50,3%

Le retribuzioni prese a riferimento sono quelle pubblicate dall'Istat e riferite alle medie del lavoro dipendente nel settore manifatturiero⁹. Per quanto non sia necessario per il calcolo sugli oneri

⁹ Nei calcoli sono state provate anche altre fonti, come le retribuzioni medie pubblicate dall'Oecd. Tuttavia, poiché ai fini dei principali risultati ottenuti, i valori iniziali delle retribuzioni lorde non hanno un'influenza sostanziale, nella tabella ci si limita a presentare le elaborazioni sui dati Istat.

pensionistici, dai valori lordi del 2015, sono state ricavate anche le retribuzioni nette¹⁰, in modo da dare un'idea più circostanziata della tipologia di lavoratori che sono presi in considerazione.

In tutti gli esempi, per il calcolo degli oneri, si è ipotizzato che l'anticipo del ritiro rispetto all'età standard di pensionamento sia pari al massimo previsto dal disegno di legge, ovvero quattro anni. Nei primi tre esempi, ogni anno di anticipazione comporta una decurtazione della pensione lorda di due punti percentuali. Nell'esempio della lettera D, viene invece misurato l'effetto con una percentuale di decurtazione elevata al 3% annuo.

Il metodo di misurazione dell'eventuale maggiore costo per liquidare una pensione anticipata è identico in tutti i casi. Esso consiste nel calcolare l'ammontare della pensione al momento del ritiro anticipato e, in alternativa, all'età standard di pensionamento¹¹. I valori ottenuti sono moltiplicati per un numero di anni corrispondenti alle rispettive aspettative di vita¹², diverse per maschi e femmine, ovvero al numero di anni per cui in termini probabilistici sarà erogata la pensione. Agli oneri relativi all'erogazione delle pensioni in età di ritiro standard è sottratta la somma dei contributi che vengono versati nel periodo intercorrente tra l'età del ritiro anticipato e l'età di pensionamento standard. La differenza tra l'ammontare dei futuri pagamenti nel caso di una pensione anticipata e quello di una pensione erogata a partire dall'età pensionabile standard determina un saldo che, nel caso sia positivo, corrisponde a un maggiore costo, mentre, se negativo, rappresenta un risparmio. Nella Tabella 2, i saldi sono riportati in valore assoluto e in percentuale dell'onere relativo al pagamento di una pensione liquidata ad età standard.

Nella stessa tabella, per avere un'informazione più completa sugli effetti di pensionamento anticipato, sono riportati nelle ultime tre righe altri due rapporti: uno rappresenta il divario percentuale tra l'ammontare della pensione anticipata e quello di una pensione piena, cioè maturata all'età di pensionamento standard; gli altri due sono i cosiddetti "tassi di sostituzione lordi", ossia il rapporto tra le pensioni maturate, quella intera e quella anticipata, rispetto alla retribuzione lorda al momento del pensionamento.

Osservando i risultati delle simulazioni riportati nella Tabella 2, si possono trarre alcune sintetiche osservazioni. In primo luogo, i saldi tra gli oneri attesi per l'erogazione di una pensione anticipata e quelli per una pensione liquidata in età di ritiro standard, misurati al netto dei contributi versati nell'intervallo dei quattro anni intercorrenti tra le due date, sono quasi tutti di entità relativamente contenuta. Per la precisione, solo nell'ipotesi B e C della componente maschile gli oneri della pensione anticipata risultano maggiori, mentre in tutti gli altri casi appare il segno negativo che indica un possibile risparmio, ossia costo atteso più alto per una pensione liquidata in età standard.

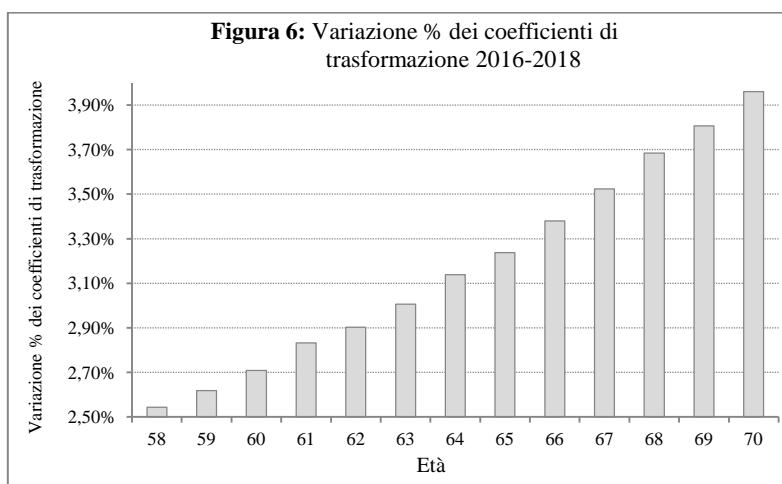
¹⁰ Il calcolo delle retribuzioni nette è riportato nella Tabella 3, allegata alla fine del testo.

¹¹ Per il calcolo dei trattamenti pensionistici sono state utilizzate due modalità. La prima (esempi A e B) ipotizza una situazione in cui alla fine del 1995 erano già stati raggiunti 18 anni di anzianità contributiva e, pertanto, la pensione è calcolata con il metodo retributivo fino al 31.12.2011 e con il metodo contributivo dall'1.1.2012. Negli altri due casi (C e D), considerando che chi si ritira con 36 anni di anzianità dal gennaio 2016 difficilmente aveva raggiunto 18 anni di anzianità contributiva a fine 1995, la pensione è stata calcolata con il metodo contributivo dall'1.1.1996, computando a retributivo gli anni restanti di contribuzione prima del 31.12.1995. Lo sviluppo della retribuzione è ottenuto ipotizzando una crescita annua costante in termini nominali dell'1,5%. Un tasso più basso (alto) darebbe saldi tra costo della pensione anticipata e costo della pensione erogata in età standard parzialmente peggiorati (migliorati), con un aumento (diminuzione) dei tassi di sostituzione delle prestazioni anticipate. I tassi di capitalizzazione dal 1997 al 2014 sono rappresentati dalle variazioni medie quinquennali del PIL nominale (Istat, "Conti economici nazionali" – SEC 2010). I tassi di capitalizzazione dal 2015 al 2019 sono ricavati dalle previsioni di crescita del PIL contenute nel Documento di Economia e Finanza 2015 (MEF, aprile 2015 e MEF, Nota di Aggiornamento al DEF 2015, 19 settembre 2015). Il tasso di variazione del PIL 2020 è ipotizzato pari a quello del 2019 (vedi Tabella 4 allegata in fondo al testo). I coefficienti di trasformazione utilizzati per il calcolo della quota di pensione a contributivo sono quelli aggiornati al triennio 2016/2018 e pubblicati da "Sole 24 ore" del 7 luglio 2015 (vedi Tabella 5, anch'essa allegata nelle pagine finali). La quota di pensione a retributivo è calcolata in base a un coefficiente annuo di rendimento del 2% e a una retribuzione pensionabile pari alla media delle retribuzioni dell'ultimo decennio.

¹² Le aspettative di vita sono ricavate da: Istat, Tavole di mortalità, 2010.

Il risparmio sulla pensione anticipata, come era da attendersi, ha un valore più alto nel caso D, in cui la decurtazione è del 3% annuo. In tal caso tuttavia, le conseguenze sull'ammontare della pensione erogata in anticipo sono particolarmente rilevanti, in quanto, oltre ad una differenza in negativo rispetto alla pensione piena di quasi il 30%, c'è una caduta di diciassette punti percentuali nei tassi di sostituzione. Considerando che il caso B rappresenta un calcolo di pensione mista con la quota a contributivo che inizia dal 2012, mentre il caso C, basato sugli stessi parametri, riguarda invece una pensione mista con una quota a contributivo che inizia dal 1996, si può rilevare come tra le due situazioni non vi sia una differenza particolarmente significativa nel saldo tra l'onere atteso della pensione anticipata e quello della pensione ad età standard. Notevole appare invece la variazione negativa dei tassi di sostituzione (oltre otto punti percentuali) per le pensioni aventi la maggiore quota a contributivo, sia nel caso di ritiro anticipato che in caso di carriera intera.

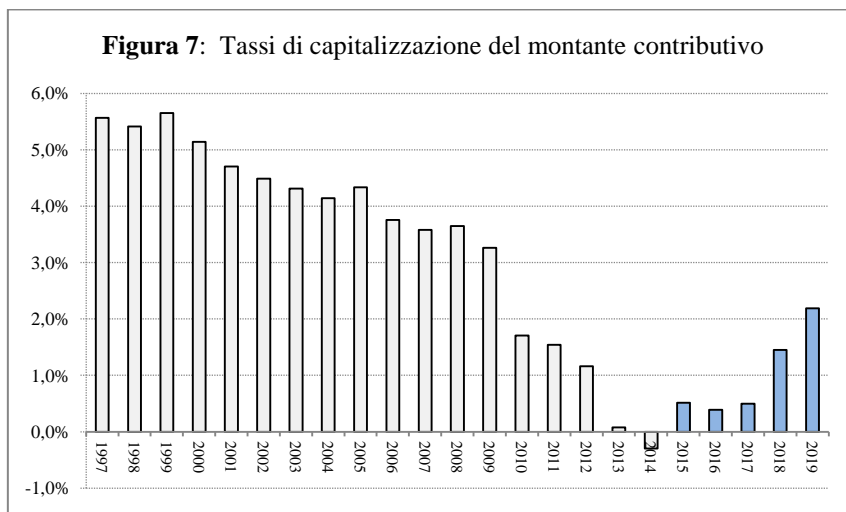
I rapporti percentuali nelle ultime righe della tabella aiutano anche a capire meglio le ragioni di questi risultati. Infatti, sebbene la decurtazione della pensione maturata a 62 o 63 anni nel caso di un anticipo del ritiro di quattro anni è formalmente dell'8% (12% solo nel caso D in cui si ipotizza un taglio del 3% annuo), le differenze di valore tra la pensione anticipata e la pensione piena si collocano tra il 24,1% e il 29,5%. A spiegare tale dislivello concorrono tre elementi, di cui due "strutturali" e uno "congiunturale". Gli elementi strutturali sono intrinseci al sistema contributivo.



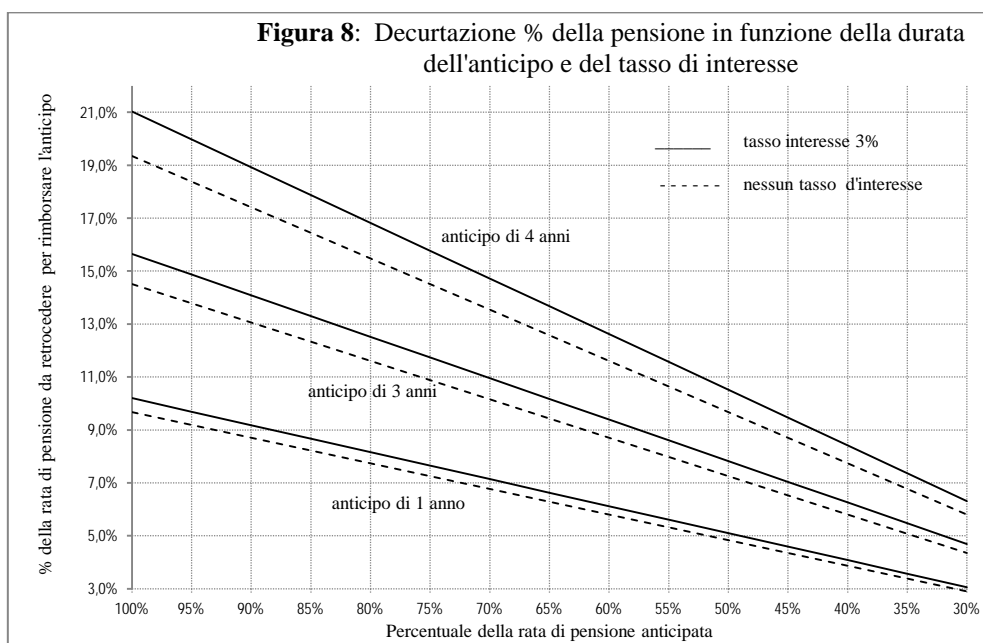
I quattro anni di prosecuzione dell'attività lavorativa determinano un aumento più che proporzionale del coefficiente di trasformazione, ovvero della parte di pensione liquidata a contributivo. Infatti, come si vede dalla Figura 6, la crescita di valore dei coefficienti di trasformazione non è lineare ma esponenziale, per cui, se intorno ai 61-62 anni di età ogni anno di posponimento del ritiro determina un aumento del coefficiente inferiore ai tre punti percentuali, dopo i 67 anni l'aumento annuo va dal 3,6% a oltre il 3,9%.

Altro elemento proprio del sistema contributivo è rappresentato dall'aumento del montante dovuto ai quattro anni di contribuzione aggiuntiva. In questo caso, oltre all'effetto additivo prodotto dal versamento dei contributi, assume un ruolo rilevante anche l'aspetto che abbiamo definito "congiunturale, ovvero il fatto che nel metodo di calcolo contributivo, la dinamica della crescita economica si riflette direttamente sulla maturazione della pensione attraverso i tassi annui di capitalizzazione del montante, determinati dalla media quinquennale della variazione nominale del PIL. La Figura 7 mostra come l'effetto della crescita economica quasi nulla, o negativa, degli ultimi anni si sia ripercosso sui tassi di capitalizzazione e come, in base alle previsioni di un miglioramento della crescita formulate nel DEF 2015, via sia in questa fase un'inversione nell'andamento degli stessi tassi di capitalizzazione. L'effetto di tale inversione ha come detto natura congiunturale, poiché un prolungamento dell'attività lavorativa negli anni immediatamente

successivi al 2015 incide sul montante contributivo più di quanto sarebbe accaduto, ad esempio, nei quattro anni precedenti.



Restando sul terreno delle simulazioni, si è provato da ultimo a verificare un altro strumento di anticipazione del reddito, che ricalca alcune proposte suggerite in articoli comparsi di recente su importanti organi di stampa. Si tratta di calcolare quale sarebbe l'effetto su una pensione, qualora si decidesse di finanziare un ritiro anticipato dal lavoro, causato essenzialmente dalla perdita dell'occupazione, per il periodo di tempo che precede il raggiungimento dei requisiti standard di età per il pensionamento. Nella simulazione sono stati considerati tre possibili anticipazioni della durata di uno, due e quattro anni. La restituzione dell'anticipo ottenuto è messa totalmente a carico delle pensioni erogate lungo l'intero arco di vita attesa al momento del pensionamento, senza applicare alcun tasso di interesse, oppure un tasso di interesse del 3%.



La Figura 8 mostra l'esito di questa simulazione¹³. Sull'asse orizzontale è misurata la quota percentuale della pensione maturata che si intende anticipare: essa va dal 30% al 100%, cioè all'intera prestazione nominalmente già maturata. Sull'asse verticale è invece riportata la percentuale che deve essere dedotta dalle future pensioni, liquidate dal momento del raggiungimento del requisito standard di età, per rimborsare l'anticipo delle erogazioni. Come si vede, i profili della decurtazione delle future pensioni appaiono molto differenziati, salendo dal 3% al 21%, a seconda che la quota di pensione anticipata sia pari al 30%, o all'intera pensione maturata, e in funzione della durata del periodo di anticipazione da 1 a 4 anni. Non caricare alcun tasso di interesse o un tasso del 3% a questa forma di "prestito" rimborsabile produce invece effetti meno vistosi sulle percentuali di decurtazione delle future pensioni.

Per concludere, anche se non è stato possibile in questa nota effettuare misure, è evidente che qualunque misura di anticipazione della pensione produca effetti di cassa che nell'immediato possono avere anche un certo rilievo perché, da un lato, occorre provvedere all'erogazione dei trattamenti e, dall'altro, se le persone che scelgono l'uscita anticipata non sono disoccupate, vengono a mancare le relative entrate contributive. L'impatto delle anticipazioni sul livello dei trattamenti pensionistici, che nei casi qui simulati è misurato dalle significative riduzioni dei tassi di sostituzione e dai prelievi sulle future rate di pensione, suggerisce tuttavia una valutazione prudentiale della quota di accessi rispetto alla platea dei potenziali destinatari. Nel medio termine, anzi, sembrerebbe proprio la decurtazione dei livelli delle pensioni che deve fare riflettere il legislatore, poiché i valori che escono dalle simulazioni dicono che vi è la possibilità di andare incontro a problemi di adeguatezza dei trattamenti, soprattutto per le pensioni maturate in base a retribuzioni al di sotto dei valori medi utilizzati nelle simulazioni, mentre il rischio di sostenibilità finanziaria delle misure ipotizzate sembra piuttosto contenuto.

L'eventualità di cui si è parlato nelle pagine precedenti, di avere un numero non trascurabile di persone senza lavoro a un'età in cui le probabilità di rioccupazione sono molto limitate e, quindi, di avere persone prive di reddito da lavoro e senza pensione per una durata temporale difficilmente sostenibile, suggerisce comunque di guardare a queste misure con molta attenzione, puntando eventualmente in una prima fase a selezionare la platea, in modo da permettere l'anticipazione non a un pubblico indifferenziato ma di riservarla a coloro che hanno oggettivi problemi occupazionali.

¹³ Per la simulazione si è calcolato il montante attuariale delle rate che vengono anticipate della pensione già maturata. Ai fini del rimborso di tale anticipo, il valore del montante rappresenta il valore attuale da rateizzare per un periodo corrispondente alle aspettative di vita dal compimento dell'età corrispondente al requisito standard per avere liquidata la pensione. L'incidenza delle rate di restituzione dell'anticipo sulla pensione erogata è rappresentata sull'asse verticale del grafico.

Tabella 3: Calcolo della retribuzione netta per l'anno 2015

Lavoratore dipendente senza familiari a carico	ISTAT manifatturiero maschi	ISTAT manifatturiero femmine
Retribuzione annua lorda	25.772	19.669
Contributi obbligatori (9,49%)	2.446	1.867
Imponibile fiscale	23.326	17.802
Irpef	5.698	4.207
Addizionale Irpef regionale (*)	316	230
Totale detrazioni	2.149	2.398
Imposta netta	3.865	2.039
Reddito netto annuo	19.461	15.764
Stipendio netto mensile	1.497	1.213

(*) L'aliquota dell'imposta regionale è la media delle aliquote applicate dalle regioni italiane

Tabella 4: Sviluppo della retribuzione e dinamica del montante contributivo

anni	tassi di capitalizzazione del montante	maschi			femmine				
		sviluppo retributivo	contributi annui	dinamica del montante	sviluppo retributivo	contributi annui	dinamica del montante		
1996		19.422	6.409	6.409	14.823	4.891	4.891		
1997	0,05565	19.713	6.505	12.918	15.045	4.965	9.859		
1998	0,05414	20.009	6.603	19.528	15.271	5.039	14.904		
1999	0,05652	20.309	6.702	26.241	15.500	5.115	20.027		
2000	0,05139	20.614	6.803	33.057	15.732	5.192	25.229		
2001	0,04706	20.923	6.905	39.977	15.968	5.270	30.510		
2002	0,04488	21.237	7.008	47.003	16.208	5.349	35.873		
2003	0,04314	21.555	7.113	54.137	16.451	5.429	41.317		
2004	0,04144	21.879	7.220	61.379	16.698	5.510	46.844		
2005	0,04332	22.207	7.328	68.734	16.948	5.593	52.458		
2006	0,03754	22.540	7.438	76.198	17.202	5.677	58.154		
2007	0,03580	22.878	7.550	83.775	17.460	5.762	63.937		
2008	0,03646	23.221	7.663	91.469	17.722	5.848	69.808		
2009	0,03260	23.570	7.778	99.277	17.988	5.936	75.767	montante da 1.1.2012	
2010	0,01704	23.923	7.895	107.188	18.258	6.025	81.805		
2011	0,01540	24.282	8.013	115.218	18.532	6.116	87.933	maschi	femmine
2012	0,01164	24.646	8.133	123.364	18.810	6.207	94.151	8.505	6.491
2013	0,00080	25.016	8.255	131.621	19.092	6.300	100.452	17.016	12.987
2014	-0,00297	25.391	8.379	139.996	19.378	6.395	106.844	25.471	19.439
2015	0,00515	25.772	8.505	148.508	19.669	6.491	113.340	34.107	26.030
2016	0,00388	26.159	8.632	157.146	19.964	6.588	119.933	42.744	32.622
2017	0,00495	26.551	8.762	165.916	20.263	6.687	126.626	51.460	39.274
2018	0,01450	26.949	8.893	174.833	20.567	6.787	133.431	60.711	46.334
2019	0,02187	27.353	9.027	183.898	20.876	6.889	140.349	70.544	53.838
2020	0,02720	27.764	9.162	193.110	21.189	6.992	147.380	80.967	61.794

Tabella 5: Coefficienti di trasformazione

età	<u>2013-15</u>	<u>2016-18</u>
57	4,304	4,246
58	4,416	4,354
59	4,535	4,468
60	4,661	4,589
61	4,796	4,719
62	4,940	4,856
63	5,094	5,002
64	5,259	5,159
65	5,435	5,326
66	5,624	5,506
67	5,826	5,700
68	6,046	5,910
69	6,283	6,135
70	6,541	6,378