

Expert Study
**Tassi di contribuzione: Equità e sostenibilità sociale
delle pensioni europee**
Progetto ETUC SociAll

Autori:

Tiziana Tafaro, Atturaio – Esperto in welfare e sicurezza sociale

Fabio Porcelli, Esperto in previdenza e politica sindacale



Indice

1.	INTRODUZIONE	3
2.	ALiquota CONTRIBUTIVA E RICAVI SU DIPENDENTI E LAVORATORI AUTONOMI	3
2.1.	TASSO DI CONTRIBUTIONE PER LE PENSIONI DI VECCHIAIA, ANTICIPATE O PRESTAZIONI CORRELATE NEI SINGOLI PAESI	8
3.	REDDITO DA PENSIONE	16
4.	SISTEMI PENSIONISTICI E ASPETTATIVA DI VITA	21
4.1.	PANORAMICA PER SINGOLO PAESE	24
5.	SISTEMI DI GESTIONE FINANZIARIA	30
6.	IL SISTEMA PENSIONISTICO DEI PAESI EUROPEI, IL SISTEMA DI CALCOLO DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE ...	32
6.1.	SINGOLO PAESE	34
7.	METODO DI CALCOLO DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE	41
8.	ESERCIZIO TEORICO SULL'EQUILIBRIO ATTUARIALE NEL SISTEMA DB E DC	42
8.1.	ESERCIZIO TEORICO SUL SISTEMA DC	42
8.2.	ESERCIZIO TEORICO SUL SISTEMA DB	44
9.	CONCLUSIONI	46
10.	BIBLIOGRAFIA	48
11.	BREVE PRESENTAZIONE DEGLI AUTORI	49

With the financial support of the European Union



1. INTRODUZIONE

La CES chiede che si sviluppi una maggiore coerenza tra il diritto a pensioni adeguate prescritto dall'Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (EPSR, secondo l'acronimo inglese) e le indicazioni di politica economica e buggettaria emesse nel quadro della governance economica europea. Tenendo conto dell'attuale situazione economica, del mercato del lavoro e dell'occupazione, il progetto "ETUC SociAll" indaga anche sulle possibili riforme che potrebbero favorire una maggiore sostenibilità finanziaria di sistemi pensionistici adeguati. Lo fa proponendo un approccio integrato alle pari opportunità, ai lavori di qualità, alle condizioni di lavoro e ai diritti di protezione sociale, nella convinzione che tale approccio possa determinare una politica pensionistica più equilibrata tra sostenibilità economica e priorità dei diritti sociali.

In questo contesto, la CES decide di preparare uno studio esperto che fornisca approfondimenti sui sistemi di contribuzione alla protezione sociale in Europa e la loro capacità di supportare la sostenibilità economica di pensioni adeguate ed effettive, in tempi di cambiamento demografico.

Il presente lavoro è stato redatto per rispondere a questa richiesta.

Lo studio mira a dare una visione più tecnica della previdenza pubblica, in particolare per quanto riguarda le aliquote contributive per le pensioni di vecchiaia e prestazioni correlate, i metodi di calcolo e i sistemi di finanziamento. Questo lavoro riporta anche un'analisi quantitativa che permette di esemplificare meglio alcune particolarità dei sistemi pensionistici in Europa.

2. ALIQUOTA CONTRIBUTIVA E RICAVI SU DIPENDENTI E LAVORATORI AUTONOMI

In questa sezione ci sono, in una tabella riassuntiva, una panoramica generale delle aliquote contributive previste sul reddito da lavoro ai fini della copertura della previdenza pensionistica di primo pilastro in tutti i paesi dell'UE, analizzate per condizione lavorativa tra lavoratori dipendenti o autonomi.

In particolare, per i dipendenti verrà analizzata la ripartizione dei contributi dovuti tra datore di lavoro e dipendente.

Per quanto riguarda l'aliquota contributiva del primo pilastro ci sono notevoli differenze tra i vari paesi che compongono l'UE, sia come misura complessiva che come distribuzione dell'onere tra il datore di lavoro e il lavoratore. Le suddette aliquote registrate per il 2018.

Nella tabella 1 è possibile vedere una forte differenza tra i diversi paesi. Queste differenze sono spesso legate a una diversa storia di sicurezza sociale, e devono essere analizzate anche tenendo conto di questo aspetto. Una possibile



armonizzazione delle stesse potrà avvenire solo tenendo conto delle differenti motivazioni delle differenze.

Analizzando i tassi di contribuzione totale dei lavoratori dipendenti al primo pilastro, spicca certamente la situazione in Italia. In Italia abbiamo il tasso di contribuzione più elevato (33%) per i dipendenti, che copre le sole prestazioni strettamente previdenziali (legate alla cessazione dell'attività lavorativa al termine della vita attiva) relative alla pensione di vecchiaia, anzianità, anticipata e superstiti. Immediatamente sotto l'Italia, si classifica la Spagna, che ha un tasso di quasi 5 punti più basso dell'Italia (28,3%).

With the financial support of the European Union



**Tabella 1: Tasso di contribuzione nel fondo principale nel 2018
(valore percentuale)**

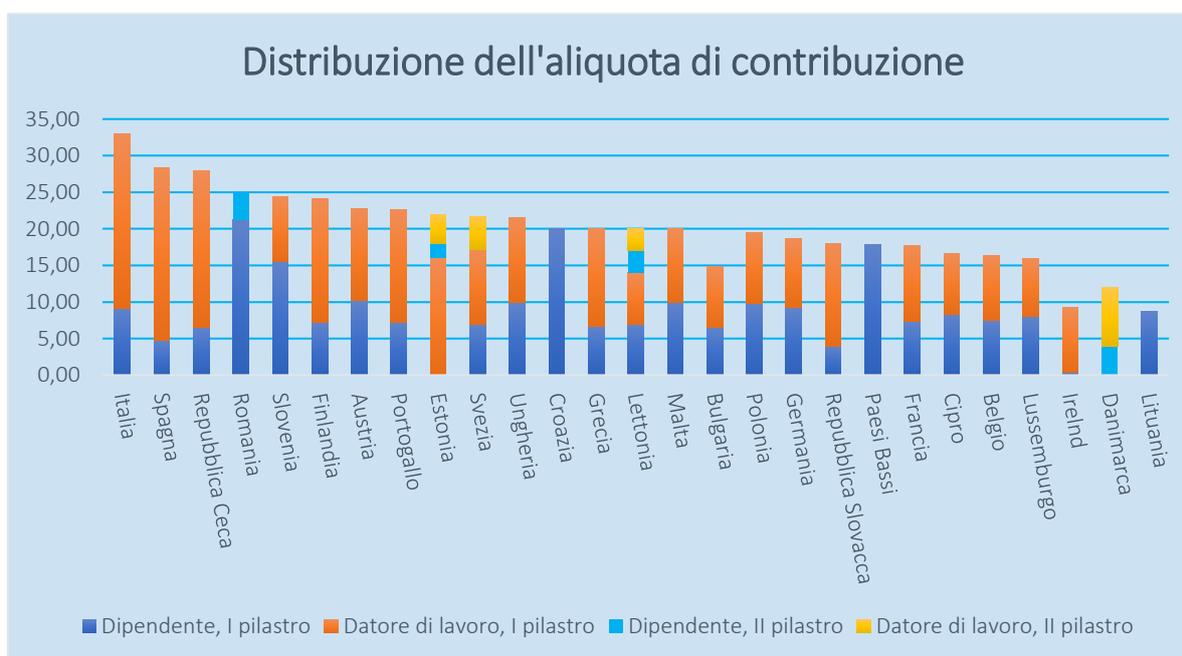
	Dipendente, pilastro I	Datore di lavoro, pilastro I	Dipendente, II pilastro	Datore di lavoro, II pilastro	Totale	SelfEmployed
Austria	10,25	12,55			22,80	22,80
Belgio	7,54	8,86			16,40	20,50
Bulgaria	6,58	8,22	2,20	2,80	19,80	19,80
Croazia	20,00	0,00			20,00	20,00
Cipro	8,30	8,30			16,60	15,60
Repubblica Ceca	6,50	21,50			28,00	28,00
Danimarca	Finanziato dalle tasse		4,00	8,00	12,00	Inomogeneo
Estonia	0,00	16,00	2,00	4,00	22,00	22,00
Finlandia	7,15	16,95			24,10	24,10
Francia	7,30	10,45			17,75	17,75
Germania	9,30	9,30			18,60	Inomogeneo
Grecia	6,67	13,33			20,00	Importo fisso
Ungheria	10,00	11,50			21,50	21,50
Ireland	0,40	8,80			12,80	4,00
Italia	9,19	23,81			33,00	24,00
Lettonia	7,00	7,00	3,00	3,00	20,00	20,00
Lituania	8,72	0,00			8,72	8,72
Lussemburgo	8,00	8,00			16,00	16,00
Malta	10,00	10,00			20,00	15,00
Paesi Bassi	17,90	0,00			17,90	12,10
Polonia	9,76	9,76			19,52	9,76
Portogallo	7,18	15,47			22,65	21,41
Romania	21,25	0,00	3,75		25,00	25,00
Repubblica Slovacca	4,00	14,00			18,00	18,00
Slovenia	15,50	8,85			24,35	24,35
Spagna	4,70	23,60			28,30	28,30
Svezia	7,00	10,21	0,00	4,50	21,60	17,20
Equilibrio tra dipendente e datore di lavoro						
Prevalenza di dipendenti						
Prevalenza del datore di lavoro						
Legenda (i colori delle righe sono riferiti alla diversa allocazione del carico contributivo fra datore di lavoro e lavoratore dipendente)						
Fonte dei dati: Missoc, OCSE, Commissione europea						

With the financial support of the European Union



Nel grafico qui sotto, i paesi sono mostrati in ordine decrescente per quanto riguarda l'aliquota fiscale complessiva per i dipendenti, che generalmente si applica alla maggioranza dei lavoratori.

**Grafico 1 - Tasso di contribuzione nel principale trovato nel 2018
(valore percentuale)**



Il diverso tasso di contribuzione sul primo pilastro è uno degli elementi che condiziona l'accesso al secondo pilastro. È difficile sviluppare il secondo pilastro dove il contributo di base è già molto alto. Tuttavia, nei paesi con il tasso più basso (ad esempio Svezia e Danimarca), il II pilastro è parzialmente obbligatorio. Il tasso medio è del 20,27%.

Tenendo conto del sistema di finanziamento del primo pilastro che è pay-as you-go (PAYG) in tutti i paesi dell'UE, come esamineremo più avanti, una modifica dei tassi attuali, soprattutto per i paesi dove sono particolarmente alti, non può avvenire senza prevedere un lungo periodo di transizione, per evitare conseguenze sul mercato del lavoro¹, poiché incrementare le aliquote rischierebbe

¹ I contributi rappresentano una sorta di "obbligo" a risparmiare, che servirà poi a creare un diritto (non si mette niente da parte, ma il diritto cresce: PAYG) ad avere un reddito sostitutivo dallo Stato quando non si lavora più. Quindi, si paga durante il periodo di lavoro e si ottengono i benefici dopo. Se il datore di lavoro paga, questo ha un'uscita annuale che si aggiunge al salario



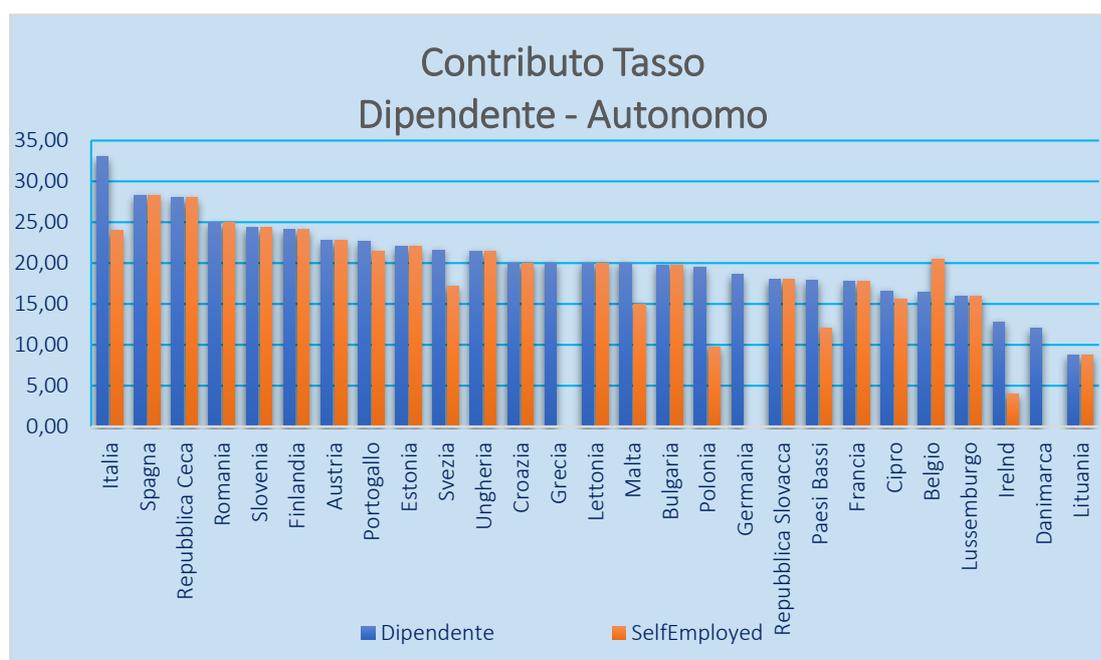
di comportare un aumento diretto del costo del lavoro o una riduzione dei salari disponibili.

La suddivisione dell'aliquota contributiva tra lavoratore e datore di lavoro, rappresentata nel grafico dai colori delle barre, riflette la storia dei sistemi di sicurezza sociale e delle relazioni industriali. In generale, le aliquote sono almeno uguali, quando quella del datore di lavoro non è più alta, tranne nei paesi in cui il primo pilastro pensionistico è più "giovane".

I Paesi in cui la Previdenza sociale è più giovane, per motivi storici e politici, vi è una maggiore possibilità di poter mantenere bassi i livelli contributivi rispettando la promessa previdenziale, a fronte di una spesa ancora economicamente sostenibile; una ragione di questa circostanza potrebbe essere che, per esempio, ci sono ancora poche o nessuna pensione in pagamento, o che i nuovi sistemi non si sono ancora evoluti verso certi sviluppi basati sui diritti dei lavoratori, le richieste dei sindacati e il dialogo sociale o le rivendicazioni della contrattazione collettiva come è accaduto nei sistemi "vecchi".

Come riassunto nel grafico 2, le aliquote contributive dei lavoratori autonomi sono, invece, con una sola eccezione, uguali o inferiori a quelle stabilite per i dipendenti (l'aliquota media è del 19%).

**Grafico 2 - Tasso di contribuzione generale trovato nel 2018
(valore percentuale)**



pagato al dipendente. Se l'individuo paga (dal suo salario lordo), si verifica una diminuzione del reddito disponibile per il consumo.

With the financial support of the European Union



2.1. TASSO DI CONTRIBUZIONE PER LE PENSIONI DI VECCHIAIA, ANTICIPATE O PRESTAZIONI CORRELATE NEI SINGOLI PAESI

Austria

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 22,80%, dipendente: 10,25%; Datore di lavoro: 12,55%;

Lavoratori autonomi: (secondo la legge sull'assicurazione sociale degli agricoltori o la legge sull'assicurazione sociale commerciale): 22,80%

Nota: i contributi dei beneficiari disoccupati sono coperti con la stessa aliquota.

Belgio

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 16,40%, Dipendente: 7,54%; Datore di lavoro: 8,86%;

Lavoratori autonomi: 20,5%

Nota: Il sistema di protezione sociale nel suo complesso è finanziato prevalentemente dai contributi sociali, che rappresentano in media più del 70% delle entrate totali (per l'anno 2019). Il tasso di contribuzione riportato è quello esclusivamente versato per il I pilastro pensionistico, per le pensioni di vecchiaia, anticipate e benefici correlati.

Bulgaria

Tasso di contribuzione: L'ammontare del contributo dipende dalla categoria di lavoro. Ci sono tre categorie relative alla pericolosità/difficoltà del lavoro, con la terza categoria che è la meno pericolosa/difficile (condizioni di lavoro "normali").

- Per le persone che lavorano sotto la 3a categoria di lavoro nate prima del 01/01/1960:
19,8% dei guadagni lordi, di cui:
 - 8,78% pagato dal dipendente,
 - 11,02% pagato dal datore di lavoro.
- Per le persone che lavorano sotto la 3a categoria di lavoro nate dopo il 31/12/1959:
14,8% dei guadagni lordi, di cui:
 - 6,58% pagato dal dipendente,
 - 8,22% pagato dal datore di lavoro.

Se l'assicurato rientra nella 2a o 1a categoria di lavoro, il datore di lavoro paga un contributo supplementare del 3%.

Il datore di lavoro paga un contributo supplementare del 3% per i ballerini.

Lavoratore autonomo:

- Per i nati prima del 01/01/1960: 19,8% del reddito contributivo
- Per i nati dopo il 31/12/1959: 14,8% del reddito contributivo.

With the financial support of the European Union



Assicurazione pensionistica complementare obbligatoria in fondi universali per le persone nate dopo il 31/12/1959: 5% del guadagno lordo o dichiarato, di cui:

- 2,2% pagato dal dipendente,
- 2,8% pagato dal datore di lavoro
- 5,0% pagato dai lavoratori autonomi.

Nota: I contributi nelle casse professionali (secondo pilastro) sono pagati esclusivamente dai datori di lavoro.

Croazia

Tasso di contribuzione:

Dipendente:

Solo il primo pilastro: Totale: 20%, Dipendente: 20,00%; Datore di lavoro: 0%;

Primo e secondo pilastro: Totale: 20,00%, Dipendente: 20,00% (15% al primo pilastro e 5% al secondo pilastro);

Datore di lavoro: 0%;

Lavoratore autonomo: Come il dipendente

La base assicurativa è definita dai regolamenti come un importo mensile per tutti i rami di assicurazione sociale finanziati dai contributi:

Minimo 3.321,96 HRK (446 €)

Massimo 52.452,00 HRK (7.041 €)

Nota: I contributi globali di assicurazione pensionistica coprono i rischi di vecchiaia, invalidità e superstiti, comprese le prestazioni a lungo termine per gli incidenti sul lavoro e le malattie professionali.

Cipro

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 16,60%, Dipendente: 8,3%; Datore di lavoro: 8,3%;

Guadagno lordo su cui sono calcolati i contributi e le prestazioni fino a un massimo di sei volte il reddito base assicurabile (Βασικές Ασφαλιστέες Αποδοχές) di 175,90 euro a settimana. I guadagni assicurabili sono determinati annualmente da un decreto in conformità con la legge sulle assicurazioni sociali (Νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

Lavoratori autonomi: 15,6% del reddito figurativo: Un reddito minimo assicurabile obbligatorio determinato da un regolamento per ogni categoria di lavoratori autonomi.

Repubblica Ceca

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 28%, Dipendente: 6,5%; Datore di lavoro: 21,5%;

Massimale: 48 volte il salario medio mensile (1.672.080 CZK (63.703 €)) all'anno.



Contributi per lavoratori autonomi: 28% del guadagno dichiarato (guadagno dichiarato = 50% della differenza tra reddito e spese). Base minima di valutazione: 1/4 del salario medio mensile (CZK 8.709 (€332) al mese).

Massimale: 48 volte il salario medio mensile (1.672.080 CZK (63.703 €)) all'anno.

Nota: I contributi indicati coprono solo vecchiaia, anticipate, reversibilità e invalidità.

Danimarca

Tasso di contribuzione:

Pensione di vecchiaia (Folkepension): Finanziato dalla fiscalità generale

Pensione complementare Contributo: DKK 284 (€38) al mese: 1/3 dipendente, 2/3 datore di lavoro.

Regime pensionistico obbligatorio (Obligatorisk Pensionsordning): lo 0,3% delle prestazioni viene versato al regime. Questo tasso sarà aumentato fino al 2030.

Estonia

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 16%, Dipendente: 0%; Datore di lavoro: 16.0%;

Contributo pensionistico finanziato (kogumispensioni makse): Dipendenti 2%

Datore di lavoro: 4%;

Nota: il secondo pilastro è obbligatorio per tutte le persone nate nel 1983 e oltre

Finlandia

Tasso di contribuzione:

Le aliquote contributive statutarie per la pensione legate ai guadagni sono:

Datore di lavoro:

-16,95% (in media) dal settore privato;

-16,82% dai governi locali;

-16,70% dallo Stato (stima);

-21,65% dalla chiesa;

-11,4% per datore di lavoro marittimo

Dipendenti:

-7,15% (8,65% dall'età di 53 a 62 anni);

Agricoltori, beneficiari di borse di studio, lavoratori autonomi:

-24,1% (25,6% dall'età di 53 a 62 anni);

Per i marinai:

-7,15% (8,65% dall'età di 53 a 62 anni) da parte dei dipendenti.

Nota: i contributi pensionistici sono accreditati per i seguenti periodi: periodi non retribuiti di prestazioni sociali legate al reddito; assistenza domiciliare di un bambino sotto i tre anni, e studi universitari.



Francia

Aliquota contributiva: L'aliquota contributiva è prelevata fino a un massimale di sicurezza sociale e un'altra aliquota si applica senza limite.

15,45% con massimale (2020: 3.428 euro al mese; 41.136 euro all'anno):

-6 ,90% per dipendente;

-8 ,55% dal datore di lavoro.

2,30% senza tetto, di cui:

-0 ,40% per dipendente;

-1,90% dal datore di lavoro.

Lavoratore autonomo:

Agricoltura

I contributi di un agricoltore sono calcolati sulla base del reddito professionale.

Artigianato, commercio e industria e professioni liberali

Il regime di base per artigiani, commercianti e lavoratori industriali: 17,75% del reddito da lavoro per la parte inferiore a 41.136 euro e 0,6% al di sopra. Si paga un contributo minimo su un reddito equivalente all'11,5% del massimale di sicurezza sociale: 478 euro.

Germania

Tasso di contribuzione: Totale: 18,6%, Dipendente: 9,30%; Datore di lavoro: 9,30%.

Per quelli con guadagni marginali (fino a 450 euro al mese), i datori di lavoro pagano un contributo del 15%, e del 5% per quelli con guadagni marginali impiegati come lavoratori domestici.

Massimale annuale 2020: 82.800 euro nei vecchi stati federali e 77.400 euro nei nuovi stati federali.

I lavoratori autonomi non sono soggetti allo SPI (assicurazione pensionistica statutaria). Tuttavia, questa semplice regola è complicata da una moltitudine di deroghe. L'aliquota contributiva per alcune categorie: 18,7 per cento

Il (cosiddetto) contributo regolare, che non è basato sul reddito effettivo, ammonta a € 543,24 al mese in Germania Ovest e € 471,24 al mese in Germania Est.

Tuttavia, è possibile nei primi tre anni di lavoro autonomo pagare solo la metà del contributo regolare.

Nota: le aliquote contributive finanziano anche le prestazioni d'invalidità o di disabilità



Grecia

La pensione nazionale non è finanziata dai contributi, ma direttamente dal bilancio dello Stato (tasse).

Aliquota contributiva: Aliquote dei contributi sociali per invalidità, vecchiaia e superstiti:

Dipendente: Totale: 20%, Dipendente: 6,67%; Datore di lavoro: 13,33%;

Lavoratori autonomi e professionisti indipendenti (ad esempio avvocati, ingegneri, medici), così come gli agricoltori: pagano un importo fisso ogni mese, scelto tra 6 categorie assicurative.

Categoria assicurativa mensile:

1°: €155

2°: €186

3°: 236 euro

4°: €297

5°: €369

6°: €500

Categoria assicurativa speciale per lavoratori autonomi con meno di 5 anni di assicurazione: 93 euro.

Gli agricoltori pagano un importo fisso diverso ogni mese.

Ungheria

Tasso di contribuzione:

Dipendente: 10%

Datore di lavoro: 11,05%

Inoltre, alcuni gruppi di persone pagano un contributo pensionistico del 10% del reddito lordo totale (ad esempio, i beneficiari di un sostegno per la ricerca di lavoro, di alcune prestazioni per l'educazione dei figli, di un sussidio di riabilitazione; le persone ecclesiastiche al servizio della chiesa; i membri delle cooperative sociali ecc.)

Lavoratori autonomi: I lavoratori autonomi pagano fundamentalmente gli stessi contributi di sicurezza sociale dei dipendenti. 21% del reddito lordo come contributo per la pensione.

Nota: Dipendente: incluso nel pagamento del "contributo di sicurezza sociale" (társadalombiztosítási járulék), che è del 18,5% della retribuzione lorda totale. Il 54% dell'importo raccolto è destinato al Fondo di Assicurazione Pensione. Datore di lavoro: incluso nel pagamento della "tassa sui contributi sociali" (szociális hozzájárulási adó), che è del 15,5% della retribuzione lorda. Il 71,63% dell'importo raccolto è destinato al Fondo Pensioni.



Irlanda

Tassi di contribuzione:

Classe A (cioè la maggior parte dei dipendenti)

datori di lavoro:

-8,8% per i guadagni tra 38 e 386 euro a settimana.

-11,05% per guadagni superiori a 386 euro.

Questi includono un prelievo dell'1% del Fondo nazionale per la formazione.

Dipendenti: 4% sui guadagni superiori a 352 euro a settimana.

Lavoratori autonomi: 4% oppure 500 euro, il più alto dei due

Nota: i contributi di sicurezza sociale coprono tutte le spese di sicurezza sociale

Italia

Tasso di contribuzione:

Dipendente:

Settore privato: Totale: 33%, Dipendente: 9,19%; Datore di lavoro: 23,81%;

Per i dipendenti pubblici (Stato): Totale: 33%, dipendente: 8,80%; Datore di lavoro: 24,20%.

Per i dipendenti pubblici (Enti locali e centri NHS): Totale: 32,65%, Dipendente: 8,85%; Datore di lavoro: 23,80%.

Massimale Relativo al massimale salariale annuo (103.055 euro per il 2020).

Lavoratori autonomi: (Gestione separata): 24%

Nota: i professionisti indipendenti (ad esempio avvocati, ingegneri, medici) hanno un tasso di contribuzione particolare.

Lettonia

Tasso di contribuzione:

Tasso di contribuzione del primo pilastro: Totale: 14%, dipendente: 7%; Datore di lavoro: 7%;

Il bilancio dello Stato paga contributi obbligatori per alcuni gruppi di persone.

Secondo pilastro: Totale: 6%, Dipendente: 3%; Datore di lavoro: 3%;

Nota: c'è anche un sistema universale forfettario finanziato dalle tasse per le persone che hanno raggiunto l'età pensionabile legale e che non sono assicurate.

Lituania

Tasso di contribuzione:

Primo pilastro obbligatorio: lavoratori dipendenti e autonomi: 8,72%.

Secondo pilastro: contributi privati:3%; dal bilancio statale: 1,5% del salario medio nazionale.

Lavoratori autonomi: Stessa aliquota contributiva dell'aliquota complessiva per i dipendenti, 8,72%.



Nota: il secondo pilastro era volontario, e diventerà obbligatorio dal 2019.

Nota: le aliquote contributive finanziano anche le prestazioni d'invalidità o di disabilità

Lussemburgo

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 16%, dipendente: 8,00%; Datore di lavoro: 12,55%

Massimale di 10.709,97 EUR (massimale annuo stimato a 128.519,64 EUR a partire dal 1° gennaio 2020)

Lavoratori autonomi: 16%

Esenzione dalla previdenza sociale su richiesta se il reddito dell'attività non supera un terzo del salario sociale minimo all'anno o, nel caso di un agricoltore, se la dimensione dell'azienda non supera una certa soglia.

Nota: le aliquote contributive finanziano anche le prestazioni d'invalidità o di disabilità

Malta

C'è un'unica aliquota di contribuzione complessiva del 10% dei guadagni.

Con più di 18 anni di lavoro per cui il salario settimanale di base non supera 179,33 euro: il tasso di contribuzione è di 17,93 euro a settimana;

Nati fino al 31/12/1961 e il cui salario settimanale di base è di 179,34 euro e non supera 365,72 euro: il tasso di contribuzione è di 36,57 euro a settimana;

Nati dal 01/01/1962:

- il cui salario settimanale di base è compreso tra €179,34 e €480,49: 10% di qualsiasi

- oltre i 480,50 euro: Il contributo di sicurezza sociale è di 48,05 euro

I datori di lavoro contribuiscono con una percentuale uguale di contributi di sicurezza sociale per ogni dipendente a libro paga.

I lavoratori autonomi impegnati in qualsiasi attività che guadagnano più di 910 euro all'anno pagano un'aliquota contributiva complessiva che è pari al 15% del reddito netto annuale. L'aliquota contributiva più bassa è di 30,77 euro a settimana e quella più alta di 54,85 euro a settimana per i nati nel 1961 o prima e di 72,08 euro a settimana per i nati nel 1962 o dopo.

I lavoratori autonomi che hanno meno di 65 anni, che risiedono abitualmente a Malta, che non sono né dipendenti né autonomi e guadagnano meno di 910 euro all'anno e i lavoratori autonomi che sono single il cui reddito è inferiore a 9.205 euro pagano un tasso fisso di 26,55 euro a settimana.



Paesi Bassi

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 17,9%, Dipendente: 17,90%; Datore di lavoro: 0%

Massimale di guadagno annuale € 35.129 (al 2021)

Lavoratori autonomi: 12,1%

Polonia

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 19,52%, Dipendente: 9.76%; Datore di lavoro: 9.76%

Lavoratori autonomi: 9.76%

Il livello massimo della base salariale è 30 volte il salario medio nazionale previsto nella legge di bilancio; questo tetto si applica al contributo combinato del datore di lavoro e dell'assicurato.

Nota: le aliquote contributive finanziano anche le prestazioni d'invalidità o di disabilità

Portogallo

Tasso di contribuzione del dipendente solo per il sistema pensionistico: Totale: 22,65%, dipendente: 7,18%; Datore di lavoro: 15,47%

I contributi di sicurezza sociale sono condivisi dal dipendente e dal datore di lavoro.

Lavoratore autonomo: 24,41%

Nota: I contributi di sicurezza sociale sono condivisi dal dipendente e dal datore di lavoro. I contributi sono dovuti sulla retribuzione lorda del dipendente a tassi dell'11% e del 23,75% rispettivamente dal dipendente e dal datore di lavoro. Questi contributi coprono la famiglia, la pensione e le indennità di disoccupazione.

Romania

Tasso di contribuzione:

Lavoratori dipendenti e autonomi: 25% (compreso il 3,75% per il secondo pilastro obbligatorio)

Datore di lavoro: il tasso di contribuzione varia con le condizioni di lavoro, Normale 0%, Difficile 4%, Speciale 8%.

Lavoratore autonomo: 25%

L'assicurazione nel sistema pubblico di pensioni è obbligatoria se il reddito netto medio mensile è superiore al salario minimo lordo (ad esempio 2.230 RON nel 2020)



Slovacchia

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 18,00%, Dipendente: 4%; Datore di lavoro: 14% (possibilità di trasferire il 5% al 2° pilastro);

Lavoratori autonomi: 18% (possibilità di trasferire il 5% al 2° pilastro);

L'assicurazione per la vecchiaia è obbligatoria per i lavoratori autonomi con un reddito annuo nel 2019 superiore a 6.078 euro, mentre è volontaria per coloro che guadagnano meno di questo importo.

Slovenia

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 24,35%, Dipendente: 15,50%; Datore di lavoro: 8.85%

Lavoratori autonomi e agricoltori: 24,35% della base assicurativa.

Nota: le aliquote contributive finanziano anche le prestazioni d'invalidità o di disabilità

Spagna

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 28,30%, Dipendente: 4,70%; Datore di lavoro: 23,60%

Lavoratori autonomi: Il tasso di contribuzione generale è attualmente tra il 26,50% e il 29,80%. Minimo 250 euro al mese per la maggior parte dei liberi professionisti.

Lo Stato finanzia gli importi garantiti per raggiungere la pensione minima (pensión mínima) dei sistemi contributivi.

Svezia

Tasso di contribuzione:

Dipendente: Totale: 17,21%, Dipendente: 7%*; Datore di lavoro: 10.21%

Lavoratore autonomo: 10.21% + 7%*

Nota: *7% di contributo pensionistico generale pagato dai dipendenti e dai lavoratori autonomi fino a un massimo di 8,07 volte l'importo del reddito base = 539.076 corone svedesi (51.448 euro) (8,07 x 66,800).

3. REDDITO DA PENSIONE

In questa sezione si trova, in tabelle riassuntive, una panoramica generale in UE dei tassi di sostituzione, dei redditi medi, dei tassi di sostituzione teorici lordi, le percentuali di pensionati a rischio di povertà o esclusione sociale, i dati sulle pensioni media e di povertà.



Nella tabella 2 sono riassunti i rapporti di sostituzione aggregati EUROSTAT per le pensioni. L'indicatore è definito come il rapporto tra le pensioni lorde individuali mediane della categoria 65-74 anni rispetto ai guadagni lordi individuali mediani della categoria 50-59 anni, esclusi altri benefici sociali.

Abbiamo confrontato per genere il rapporto di sostituzione aggregata per i paesi dell'UE.

Va detto che il tasso di sostituzione è una misura sintetica utile per un confronto generale ma che presenta molte criticità. Infatti, la percentuale rappresenta solo la differenza tra il reddito medio prima e dopo il pensionamento.

Pertanto, la percentuale non è un indicatore affidabile dell'adeguatezza delle pensioni, se analizzato individualmente.

Il tasso di sostituzione è il risultato della cristallizzazione della situazione reddituale, quindi carriere più fragili possono dare tassi di sostituzione più alti o carriere molto forti possono generare tassi di sostituzione inferiori in termini percentuali, secondo i diversi metodi di calcolo della prestazione.

Evidenziamo come il più alto divario di genere sia registrato in Spagna, mentre il dato più alto a favore delle donne si registra in Estonia, dove il tasso di sostituzione medio per le donne è di 11 punti percentuali più favorevole di quello degli uomini.

Il tasso di sostituzione più favorevole per uomini o donne è determinato da molteplici fattori, uno dei più importanti, come detto, è strettamente legato al mercato del lavoro, alle differenze salariali e alla discontinuità delle carriere, soprattutto per le donne.

Un altro fattore di notevole importanza è rappresentato dai meccanismi di integrazione al minimo dei regimi pensionistici o dai meccanismi a valorizzare ai fini pensionistici il lavoro di cura o di maternità.

Se valutiamo i dati in relazione ai contributi versati durante la carriera lavorativa, notiamo che il Lussemburgo, che registra i rapporti di sostituzione più alti, ha un contributo pari al 16% sotto la media degli altri paesi europei. Invece, la Repubblica Ceca, che ha uno dei più alti livelli di contribuzione in Europa, registra tassi di sostituzione inferiori alla media europea.

Questa diversa correlazione è generata dal tipo di calcolo dei benefici applicato dagli stati dell'UE, per esempio se il sistema è basato sul modello "Defined



Benefits” (prestazioni/benefici definite/i) o quello “Defined Contributions” (contribuzione definita).

Tabella 2: Rapporto di sostituzione aggregato per le pensioni (escluse altre prestazioni sociali) per genere (valore percentuale)

	UOMO	DONNA	Differenza
Austria	64,0	58,0	-6,0
Belgio	50,0	50,0	0,0
Bulgaria	49,0	36,0	-13,0
Croazia	43,0	43,0	0,0
Cipro	48,0	36,0	-12,0
Rep. Ceca	48,0	52,0	4,0
Danimarca	44,0	53,0	9,0
Estonia	35,0	46,0	11,0
UE - 27	61,0	55,0	-6,0
Finlandia	53,0	53,0	0,0
Francia	66,0	67,0	1,0
Germania	45,0	48,0	3,0
Grecia	69,0	57,0	-12,0
Ungheria	58,0	60,0	2,0
Irlanda	37,0	40,0	3,0
Italia	75,0	61,0	-14,0
Lettonia	39,0	43,0	4,0
Lituania	41,0	43,0	2,0
Lussemburgo	89,0	71,0	-18,0
Malta	60,0	51,0	-9,0
Paesi Bassi	56,0	56,0	0,0
Polonia	67,0	59,0	-8,0
Portogallo	73,0	59,0	-14,0
Romania	65,0	50,0	-15,0
Slovacchia	56,0	61,0	5,0
Slovenia	48,0	44,0	-4,0
Spagna	75,0	50,0	-25,0
Svezia	60,0	54,0	-6,0
Fonte dei dati: Indagine Eurostat EU-SILC - 2018			

Nella tabella 3 mostriamo quali sono le percentuali per genere della popolazione a rischio di povertà o di esclusione sociale nei paesi dell'UE.

Vogliamo attirare l'attenzione su questi dati che possono aiutare a valutare l'adeguatezza degli strumenti di sicurezza sociale con maggiore precisione, e

With the financial support of the European Union



proprio perché il tasso di sostituzione, come detto, è uno strumento che offre un'analisi parziale.

Infatti, i dati ci mostrano un maggior rischio di esclusione sociale per le donne oltre i 65 anni, generalmente diffuso in tutti gli stati membri, anche se nella precedente tabella 2 abbiamo potuto vedere come i dati sul rapporto di sostituzione fossero eterogenei.

Possiamo vedere come anche i paesi che hanno tassi di sostituzione equivalenti tra i generi (Francia, Germania, Paesi Bassi) soffrono ancora di una maggiore esposizione al rischio di povertà per le donne.

Se poi analizziamo il caso dell'Estonia, è evidente che il tasso di sostituzione estremamente positivo in confronto per le donne, + 11%, non produce effetti decisivi in relazione all'esclusione sociale: la metà delle donne over 65 sono infatti esposte al rischio di povertà.

Tabella 3: Persone a rischio di povertà o esclusione sociale per età e sesso - Oltre i 65 anni (valore percentuale)

	Uomo	Donna
Austria	9,5	18,4
Belgio	16,2	18,4
Bulgaria	35,7	51,5
Croazia	27,3	35,2
Cipro	20,8	25,9
Rep. Ceca	7,9	21,5
Danimarca	9,9	9,4
Estonia	36,1	53,3
UE - 27	15,5	20,7
Finlandia	9,3	17,7
Francia	9,0	10,6
Germania	17,1	20,8
Grecia	18,7	23,4
Ungheria	9,6	15,6
Irlanda	15,8	25,3
Italia	17,5	22,3
Lettonia	40,1	53,4
Lituania	29,8	49,2
Lussemburgo	7,2	12,6
Malta	23,6	29,4
Paesi Bassi	11,7	12,0
Polonia	13,6	21,0
Portogallo	18,0	23,6

With the financial support of the European Union



Romania	25,8	37,4
Slovacchia	10,0	13,1
Slovenia	14,4	24,4
Spagna	16,3	18,7
Svezia	9,5	19,2
Fonte dei dati: Eurostat - 2018		

La tabella 4 (sotto) mostra i dati del Rapporto sull'Adeguatezza delle Pensioni del 2018 relativi ai rapporti di sostituzione teorici lordi; questi riassumono le proiezioni a 40 anni di come il tasso di sostituzione si evolverà valutando i sistemi pensionistici dei paesi dell'UE nel 2016. Va quindi notato che i dati non tengono conto di eventuali interventi normativi successivi al 2016.

Nella tabella 4 abbiamo voluto confrontare quelli che sono i dati del 2016 con le relative proiezioni per genere. Emerge una minima oscillazione nei tassi di sostituzione dei singoli stati con aumenti e diminuzioni contenute.

**Tabella 4: Tassi di sostituzione teorici lordi (TRR)
Proiezioni 2016 - 2056
AWG Carriera lunghezza caso
(valore percentuale)**

	Uomini		Donne	
	2016	2056	2016	2056
Austria	71,1	74,1	76,2	68,4
Belgio	54,3	58,5	52,5	54,7
Bulgaria	45,5	60,4	46,3	55,4
Croazia	44,4	29,9	37,7	26,7
Cipro	54,0	59,0	53,0	na
Rep. Ceca	47,9	41,4	47,0	36,7
Danimarca	51,7	79,9	51,7	41,0
Estonia	33,1	43,1	34,6	41,3
Finlandia	55,8	56,9	55,1	55,8
Francia	61,3	57,2	52,9	49,5
Germania	41,8	51,5	41,8	49,9
Grecia	na	na	na	na
Ungheria	56,1	59,1	51,9	54,3
Irlanda	42,0	33,4	40,6	35,5
Italia	70,4	67,3	66,2	68,8
Lettonia	46,7	43,5	46,7	41,7
Lituania	39,9	38,6	37,0	36,5
Lussemburgo	81,8	68,7	80,6	67,6
Malta	60,0	67,5	6,00	60,8
Paesi Bassi	96,4	94,2	52,3	50

With the financial support of the European Union



Polonia	74,7	39,2	61,7	30,9
Portogallo	89,7	56,8	84,6	53,4
Romania	55,7	22,4	45,2	20,7
Slovacchia	50,4	50,0	42,1	45,6
Slovenia	36,6	38,2	39,1	39,4
Spagna	78,0	81,2	84,2	81,2
Svezia	66,5	53,8	62,0	51,1
Fonte dei dati: Stato membro e OCSE; Commissione europea, DG ECFIN - 2016				

Noi crediamo che, per una corretta valutazione dell'adeguatezza delle pensioni, sia necessario rivelare il rischio di povertà in età avanzata. Di conseguenza è necessario ancorare il tasso di sostituzione alla sostenibilità economica ed anche all'adeguatezza sociale degli importi delle prestazioni pensionistiche.

Inoltre, per un corretto confronto dell'adeguatezza dei sistemi di sicurezza sociale, non si possono ignorare i livelli di contribuzione versati dai lavoratori durante la loro carriera a cui è legata una "promessa di pensione" da parte dello Stato.

4. SISTEMI PENSIONISTICI E ASPETTATIVA DI VITA

In questa sezione abbiamo voluto mostrare l'attuale relazione tra l'età legale per il pensionamento, l'effettiva età media di pensionamento e la speranza di vita di uomini e donne nei singoli stati membri.

I dati si riferiscono al 2018 e sono riassunti graficamente nella tabella 5.

Un'analisi dei dati mostra che non c'è una correlazione diffusa tra l'aspettativa di vita reale e l'età di pensionamento.

Per esempio, la Francia è il paese che sia per gli uomini che per le donne presenta un'aspettativa di vita più alta a fronte di un'età pensionabile legale ed effettiva ben al di sotto della media europea. L'Italia, invece, seconda per aspettativa di vita a 65 anni per uomini e donne, ha una delle età legali di accesso alla pensione più alte in Europa e un'età effettiva di più di 2 anni più alta per gli uomini rispetto alla Francia.

Diversamente, la Lettonia, che ha la più bassa aspettativa di vita per gli uomini, ha un'età pensionabile effettiva in media più alta di quella legale e sopra la media europea. Lo stesso vale per le donne in Romania, dove l'aspettativa di vita a 65 anni per le donne è la più bassa in Europa, ma l'età pensionabile effettiva è di 64,4 anni, più alta di quella legale e più alta della media europea delle donne.



Abbiamo, quindi, voluto analizzare quali sono le legislazioni in vigore per quanto riguarda gli adeguamenti dell'età pensionabile legale e il calcolo della prestazione in relazione al – possibile - aumento della speranza di vita.

Nella tabella 6, abbiamo riassunto quali meccanismi sono applicati dagli stati dell'UE.

Alcuni stati hanno già operato o sono in procinto di equiparare l'età di accesso alla pensione tra uomini e donne, per esempio, in Austria, dove un'equiparazione è prevista tra il 2024 e il 2033, o, in Croazia dove è previsto un aumento dell'età legale di pensionamento delle donne fino a raggiungere i 65 anni nel 2030.

Altri Stati, come previsto dalla legislazione vigente, hanno misure volte ad aumentare l'età pensionabile di entrambi i generi con scadenze fissate per legge, ad esempio i Paesi Bassi, che nel 2024 raggiungeranno i 67 anni e poi ancoreranno l'età pensionabile legale agli aumenti della speranza di vita.

Ad oggi, 4 stati hanno meccanismi automatici per aumentare l'età pensionabile legale: Danimarca (ogni 5 anni), Italia (ogni 2 anni), Portogallo e Svezia.

Altri Stati, come previsto dalla legislazione vigente, hanno misure volte ad aumentare l'età pensionabile di entrambi i generi con scadenze fissate per legge, ad esempio i Paesi Bassi, che nel 2024 raggiungeranno i 67 anni e poi ancoreranno l'età pensionabile legale agli aumenti della speranza di vita.

Tabella 5: Età legale di pensionamento di vecchiaia, l'età media effettiva di pensionamento e l'aspettativa di vita (Valore espresso in anni)

	Uomini				Donne			
	Effettiva	Legale	Aspettativa di vita a 60 anni	Aspettativa di vita a 65 anni	Effettiva	Legale	Aspettativa di vita a 60 anni	Aspettativa di vita a 65 anni
Austria	63,5	65,0	22,4	18,5	60,8	60,0	26,0	21,6
Belgio	61,6	65,0	22,6	18,6	60,5	65,0	26,1	21,9
Bulgaria	63,8	63,2	17,3	14,2	62,3	61,5	22,0	18,0
Croazia	62,4	65	19,1	15,7	60,7	62,5	23,6	19,3
Cipro	63	65	23,3	19,1	63	65	26,3	21,8
Repubblica Ceca	63,2	63,2	19,9	16,2	61,3	62,7	24,1	19,8
Danimarca	65,1	65,0	22,0	18,0	62,5	65,0	24,9	20,7
Estonia	65,5	63,3	18,9	15,7	65,7	63,3	24,9	20,6
UE-27	64,0	64,3	21,9	18,3	62,3	63,3	25,9	21,6
Finlandia	64,3	65,0	22,5	18,6	63,4	65,0	26,4	22,0
Francia	60,8	63,3	23,5	19,7	60,8	63,3	28,1	23,8
Germania	64,0	65,5	21,8	18,0	63,6	65,5	25,3	21,1
Grecia	61,7	62,0	22,9	19,1	60,0	62,0	26,3	21,9

With the financial support of the European Union



Ungheria	63,4	63,5	17,5	14,6	60,0	62,0	22,4	18,5
Irlanda	65,6	66,0	23,2	19,0	64,1	66,0	26,0	21,6
Italia	63,3	67,0	23,7	19,6	61,5	66,6	27,3	22,8
Lettonia	65,7	62,8	17,2	14,1	64,7	62,8	23,0	19,0
Lituania	64,3	63,6	17,6	14,5	63,0	61,9	23,8	19,7
Lussemburgo	60,5	62,0	22,8	18,8	61,3	62,0	26,5	22,1
Malta	62,5	63	23,3	19,2	61,5	63	26,6	22,3
Paesi Bassi	65,2	65,8	22,9	18,7	62,5	65,8	25,4	21,1
Polonia	62,8	65,0	19,1	15,8	60,6	60,8	24,2	20,1
Portogallo	68,5	65,2	22,0	18,2	65,4	65,2	26,5	22,0
Romania	64	65	17,7	14,7	64,4	61	22,4	18,4
Repubblica Slovacca	61,1	62,2	18,8	15,4	59,9	62,2	23,4	19,3
Slovenia	63,1	62,0	21,6	17,8	60,1	61,7	26,1	21,8
Spagna	62,1	65,0	23,4	19,5	61,3	65,0	28,0	23,5
Svezia	66,4	65,0	23,4	19,2	65,4	65,0	26,0	21,6

Fonte dei dati: Eurostat - 2018

Ad oggi, 4 stati hanno meccanismi automatici per aumentare l'età pensionabile legale: Danimarca (ogni 5 anni), Italia (ogni 2 anni), Portogallo e Svezia.

Ci sono, poi, 5 stati che prevedono un coefficiente per il calcolo della prestazione, e di questi solo Italia e Portogallo applicano automatismi anche per l'età legale di pensionamento, e solo l'Italia applica un coefficiente sul calcolo della prestazione sia per la pensione di vecchiaia che per la pensione anticipata. Segnaliamo poi il caso spagnolo, che prevede una "clausola di salvaguardia" legata alle fonti di finanziamento, che di fatto prevede che, in caso di finanziamento insufficiente, l'età legale di accesso alla pensione venga aumentata di 2 mesi per ogni anno.

Tabella 6: Adeguamento dell'età legale di pensionamento

	Aumento età pensionabile legale	Calcolo del beneficio erogato
Austria	Solo per le donne	
Belgio	Stabilito dalla legge	
Bulgaria	Dopo il 31/12/2037	
Croazia	Solo per le donne	
Cipro	Dal 2024	
Repubblica Ceca	Non obbligatorio	
Danimarca	Ogni 5 anni	
Estonia	Dal 2027	

With the financial support of the European Union



Finlandia	Dal 2027	
Francia		
Germania	Stabilito dalla legge	
Grecia		
Ungheria	Stabilito dalla legge	
Irlanda		
Italia	Ogni 2 anni	Sì
Lettonia	Stabilito dalla legge	Sì
Lituania	Stabilito dalla legge	
Lussemburgo		
Malta	Stabilito dalla legge	
Paesi Bassi	Dal 2025	
Polonia		Sì
Portogallo	Sì	Solo il pensionamento anticipato
Romania	Solo per le donne	
Repubblica Slovacca	Fino al 2030	
Slovenia		
Spagna	Stabilito dalla legge + Finanze collegate	
Svezia	Sì	Sì
Fonte dei dati: Missoc		

I dati sull'aspettativa di vita e la correlazione con l'età pensionabile legale ed effettiva sono eterogenei e non mostrano una regola oggettiva condivisa tra i paesi.

Così come l'applicazione o la previsione di norme per regolare l'accesso alla pensione non sembra strettamente legata alla demografia dei singoli stati.

Si presume che alcune azioni correttive sull'età siano dettate più dalla logica dell'equilibrio di bilancio che dall'equità sociale, come si spiega per esempio in Spagna.

Va anche notato che l'aspettativa di vita è strettamente legata ad altri fattori determinanti della protezione sociale, come l'accesso alle cure e l'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche.

4.1. PANORAMICA PER SINGOLO PAESE

Austria

Aumento progressivo del limite di età per le donne fino a raggiungere la stessa età di pensionamento degli uomini tra gli anni 2024 e 2033.

Belgio



L'età pensionabile per uomini e donne è la seguente:

- 65 anni per il pensionamento prima del 1° febbraio 2025;
- 66 per la pensione tra il 1° febbraio 2025 e il 31 gennaio 2030;
- 67 per i pensionamenti dopo il 1° febbraio 2030.

Bulgaria

Dal 1/1/2018 l'età pensionabile viene aumentata come segue:

-per le donne: di 2 mesi per anno civile fino al 31/12/2029 e di 3 mesi dal 1/1/2030 fino al raggiungimento dei 65 anni;

-per gli uomini: di 2 mesi per anno civile fino al 31/12/2017 e di 1 mese dal 01/01/2018 fino al raggiungimento dei 65 anni.

Dopo il 31/12/2037 l'età pensionabile sarà legata alla speranza di vita.

Croazia

Nel periodo di transizione dal 2020 al 2029, l'età pensionabile per le donne viene aumentata gradualmente di 3 mesi per anno civile per raggiungere i 65 anni nel 2030.

Cipro

L'età pensionabile sarà rivista ogni 5 anni, a partire dal 2024 in base al cambiamento della speranza di vita durante il 2018-2023.

Repubblica Ceca

L'età legale di pensionamento per gli uomini viene gradualmente aumentata di 2 mesi ogni anno fino a raggiungere i 65 anni.

L'età legale di pensionamento delle donne viene aumentata di 6 mesi ogni anno fino a quando non eguaglia quella degli uomini. Dopo di che, l'aumento sarà anche di 2 mesi all'anno fino a raggiungere i 65 anni.

Ulteriori cambiamenti nell'età pensionabile risulteranno da una revisione, le cui modalità sono stabilite dalla legge, che deve tenere conto dell'evoluzione della speranza di vita.

Danimarca

L'età pensionabile è gradualmente aumentata a 68 anni entro il 2030.

Il 1° luglio 2020 l'età pensionabile è di 66 anni.

L'età pensionabile è legata all'evoluzione della speranza di vita a 60 anni. Viene adeguata ogni 5 anni.



Estonia

Dal 2017 l'aumento graduale dell'età pensionabile sarà continuato e l'età pensionabile sarà di 65 anni per uomini e donne entro il 2026.

Dal 2027 l'età pensionabile è legata ai cambiamenti della speranza di vita.

Finlandia

Da gennaio 2017, l'età pensionabile sarà aumentata di 3 mesi all'anno fino a raggiungere i 65 anni nel 2027. In seguito, sarà legata all'aspettativa di vita.

L'età pensionabile delle persone nate nel 1965 e più tardi sarà adeguata alla speranza di vita che sarà determinata all'età di 62 anni.

Metodo di calcolo o formula di pensione:

Pensione statutaria legata al guadagno

Tasso di maturazione sui guadagni annuali e sui periodi non pagati: 1,5% dai 17 anni all'età relativa all'anno di nascita (68-70).

Nell'assicurazione YEL (vakuutuksesta) da 18 all'età relativa all'anno di nascita.

I nati nel luglio-dicembre 1956 e i nati nel gennaio-marzo 1957 raggiungeranno l'età pensionabile di 63 anni e 6 mesi e 63 anni e 9 mesi rispettivamente nel 2020.

Le rendite iniziali legate al reddito vengono adeguate con il coefficiente della speranza di vita. Il coefficiente di aspettativa di vita per i nati nel 1958 è stato confermato a 0,95404. Esso riduce le pensioni mensili della coorte a partire dal 2020 del 4,6%.

Germania

L'età pensionabile standard sarà aumentata gradualmente a 67 anni dal 2012 al 2029, a partire dai nati nel 1947. Un primo aumento ammonta a un mese all'anno (da 65 a 66) e il seguente a due mesi all'anno (da 66 a 67). Per tutti coloro che sono nati dopo il 1963, si applica l'età pensionabile standard di 67 anni.

Ungheria

L'età pensionabile è aumentata di 6 mesi per ogni coorte di età, da 62 per i nati prima del 1952 a 65 per i nati nel 1957 e dopo (cioè per i nati nel 1952, è 62 più 6 mesi, per i nati nel 1953, 63 e così via). Nel 2020, i nati nel 1956 potranno andare in pensione a 64 anni e 183 giorni.

Irlanda

L'età della pensione statale aumenterà ulteriormente a 67 anni nel 2021 e a 68 nel 2028.



Italia

L'età legale standard di pensionamento è di 67 anni sia per gli uomini che per le donne in tutti i settori.

L'età pensionabile continuerà ad essere aumentata gradualmente secondo l'aumento della speranza di vita ogni 2 anni.

Metodo di calcolo o formula di pensione fattori determinanti:

Per i periodi di contribuzione maturati entro il 31/12/2011 da persone assicurate prima dell'1/1/1996, si applica il seguente calcolo legato al guadagno:

Guadagni fino a 47.332 euro (tetto massimo): $2\% \times n \times E$;

 Importo parziale fino a 62.951,56 euro (massimale x 1,33): $1,6\% \times n \times E$;

 Importo parziale fino a 78.571,12 euro (massimale x 1,66): $1,35\% \times n \times E$;

 Importo parziale fino a 89.930,80 euro (massimale x 1,90): $1,1\% \times n \times E$;

Guadagni superiori a € 89.930,80: $0,9\% \times n \times E$.

n = numero di anni di assicurazione (massimo: 40)

E = guadagni di riferimento

Per i periodi di contribuzione maturati a partire dal 1/1/2012, i relativi importi delle pensioni sono calcolati secondo il sistema di calcolo contributivo: gli importi dei contributi sono adeguati annualmente, in base all'aumento medio del PIL negli ultimi cinque anni.

L'importo della pensione viene calcolato moltiplicando l'importo totale dei contributi per un coefficiente di trasformazione (cioè un coefficiente attuariale che varia in funzione dell'età e che viene gradualmente aumentato in funzione della speranza di vita).

Lettonia

L'età pensionabile legale è gradualmente aumentata di 3 mesi all'anno fino a raggiungere i 65 anni nel 2025.

Metodo di calcolo o formula di pensione fattori determinanti:

Primo pilastro:

Formula della pensione (cioè per coloro il cui periodo di assicurazione sociale è dal 1996): $P = K / G$ dove

-P : pensione annuale;

K : il capitale pensionistico dell'assicurato;

G : periodo di tempo (in anni), durante il quale sono pianificate le erogazioni delle pensioni, a partire dall'anno di assegnazione della pensione (aspettativa di vita prevista ad una certa età di pensionamento).



Lituania

A partire dal 2012, l'età pensionabile aumenta annualmente di 4 mesi per le donne e di 2 mesi per gli uomini fino a raggiungere i 65 anni sia per le donne che per gli uomini nel 2026.

Paesi Bassi

L'età pensionabile legale in:

- 2020 e 2021 sono 66 anni e 4 mesi
- 2022 sono 66 anni e 7 mesi
- 2023 sono 66 anni e 10 mesi
- 2024 è 67 anni

A partire dal 2025 l'età pensionabile legale è legata all'aspettativa di vita residua, e aumenterà di 8 mesi per ogni anno di aumento dell'aspettativa di vita.

Malta

L'età legale di pensionamento è per uomini e donne nati:

- * negli anni dal 1952 al 1955: 62;
- * nel 1956-1958: 63;
- * nel 1959-1962: 64;
- * nel 1962 e negli anni successivi: 65.

Polonia

Fattori determinanti il metodo di calcolo o la formula di pensione:

Pensione di vecchiaia per le persone nate dal 1/1/1949 l'importo della pensione di vecchiaia è calcolato come segue:

Il totale degli averi pensionistici accumulati nel conto dell'individuo viene diviso per la speranza di vita media rimanente all'età della domanda di pensione.

Portogallo

Dal 2015 l'età normale per l'accesso alla pensione varia a seconda della speranza di vita media all'età di 65 anni.

Quando il beneficiario raggiunge l'età di 65 anni, l'età pensionabile normale è ridotta di quattro mesi per ogni anno civile dopo il periodo di contribuzione di 40 anni, con una soglia di 60 anni.

Metodo di calcolo o formula di pensione fattori determinanti:

Solo in caso di pensionamento anticipato, il fattore di sostenibilità finanziaria (legato all'evoluzione della vita media) viene applicato all'importo della pensione calcolato sopra, corrispondente all'anno di inizio della pensione (il fattore di sostenibilità non viene applicato al pensionamento anticipato nel quadro del regime di flessibilizzazione e in caso di carriere contributive lunghe).



Il fattore della sostenibilità finanziaria risulta dal rapporto tra la speranza di vita media nel 2000 e quella dell'anno precedente alla domanda di pensione.

Romania

Donne: 61 anni, aumentando gradualmente a 63 anni entro il 1° gennaio 2030.

Spagna

Aumento progressivo fino al 2027: 65 anni (con 38 anni e 6 mesi di contributi); 67 anni (con meno di 38 anni e 6 mesi di contributi).

Aumento dell'età legale (in caso di contributi insufficienti) di 2 mesi all'anno.

Slovacchia

Dal 1° gennaio 2020, l'età pensionabile è basata sull'anno di nascita, il sesso e il numero di figli allevati con un'età massima di 64 anni sia per gli uomini che per le donne.

L'età di pensionamento dipenderà anche dall'aspettativa di vita media fino al 2030.

Svezia

Età di pensionamento flessibile da 62 anni per le pensioni legate al reddito e da 65 anni per la pensione garantita.

L'età obiettivo è stata introdotta per determinare quando andare in pensione. Ha sostituito la precedente età standard di pensionamento di 65 anni con un'età di pensionamento che tiene conto della crescente aspettativa di vita in Svezia e si basa sull'aumento graduale dell'età di pensionamento.

Metodo di calcolo o formula di pensione fattori determinanti:

Pensione di vecchiaia legata al reddito:

I diritti pensionistici maturati sono indicizzati annualmente secondo l'evoluzione dei salari medi.

Le pensioni saranno calcolate dividendo il totale degli attivi pensionistici maturati per un fattore di rendita che dipende dall'aspettativa di vita media di una coorte, dall'età di pensionamento di un individuo e da una "norma" per l'aumento (previsto) dei salari medi.

La "norma" per l'aumento dei salari medi è dell'1,6%. Essa è utilizzata nell'indice per l'adeguamento annuale delle pensioni, nonché nel fattore di calcolo della pensione del primo anno. La frequenza dei pagamenti è mensile.



5. SISTEMI DI GESTIONE FINANZIARIA

La definizione del sistema di gestione finanziaria è importante per l'analisi di un sistema previdenziale o assistenziale. È questo il criterio utilizzato per calcolare i valori medi attuali dei contributi e delle prestazioni pensionistiche, per soddisfare la condizione che l'equilibrio di bilancio e collettivo sia soddisfatto.

Con riferimento alla letteratura attuariale tradizionale, si possono identificare vari sistemi di gestione finanziaria, metodi per raggiungere l'equilibrio attuariale tra contributi e benefici:

- sistemi finanziari a capitalizzazione, individuale o collettiva;
- sistemi finanziari a ripartizione, con capitale puro o di copertura.

I sistemi di gestione finanziaria a capitalizzazione si basano sull'equilibrio attuariale, su base individuale o collettiva, tra il valore attuale medio dei contributi e il valore attuale medio delle prestazioni; mentre nei sistemi finanziari a ripartizione si cerca l'equilibrio tra i contributi ricevuti e le prestazioni erogate nell'anno, calcolando queste ultime con riferimento agli oneri dell'anno (ripartizione pura) o al valore capitale delle prestazioni erogate nell'anno (ripartizione del capitale di copertura).

In particolare:

Capitalizzazione individuale: i contributi individuali determinano la posizione previdenziale dell'individuo; al verificarsi dell'evento, la prestazione viene fornita in base ai contributi versati e rivalutati.

Il calcolo dei valori medi attuali dei contributi e delle prestazioni si basa sul principio dell'equità attuariale individuale, non è quindi possibile ridistribuire il rischio tra tutti i membri della comunità. I contributi versati dall'individuo formano un "importo individuale" che si trasforma in una prestazione al verificarsi dell'evento per il quale si è assicurati. L'ammontare delle prestazioni a cui un individuo ha diritto dipende dai contributi che ha versato: più contributi ha versato fino all'età pensionabile, maggiori saranno le prestazioni a cui avrà diritto.

Capitalizzazione collettiva: la somma degli importi accumulati dalla comunità forma la riserva disponibile per pagare il servizio per gli eventi relativi ai membri della stessa comunità nel tempo.

A fronte del pagamento di un premio medio uguale per tutti (in valore assoluto o come tasso di remunerazione) e calcolato attraverso il principio

With the financial support of the European Union



dell'equità attuariale collettiva, a tutti sono garantite le stesse regole di rendimento, basate, per esempio, su un rendimento garantito, di reddito o di anzianità contributiva o al verificarsi di un evento specifico (tipicamente invalidità o morte prematura).

Viene quindi effettuata una redistribuzione del rischio. L'importo dei contributi versati dalla collettività e i rendimenti ottenuti dal loro investimento determinano la riserva necessaria a coprire le prestazioni che saranno loro versate al verificarsi degli eventi assicurati.

Anni ripartizione (PAYG): i contributi versati dai membri durante l'anno sono utilizzati per pagare i servizi forniti nello stesso anno.

Hedge capital ripartizione (PAYG): i contributi versati dai membri durante l'anno sono utilizzati per finanziare il valore attuale medio dei costi dei nuovi servizi che sorgono durante l'anno.

Entrambe le forme a pagamento possono essere fatte considerando più di un anno, con la distribuzione pluriennale calcolata come media ponderata dei valori annuali.

Tenendo conto delle scelte fatte per il welfare pubblico dai paesi europei, si ritiene utile provare a costruire una tabella contenente i punti di forza e di debolezza dei sistemi a ripartizione e a capitalizzazione.

**Tabella 8: Pro e contro del sistema finanziario
Finanziato vs a ripartizione (Pay as you go)**

FINANZIATO	A RIPARTIZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • È necessaria una gestione sana e prudente dell'investimento per un periodo molto lungo (oltre 35 anni) • C'è un limite strutturale alla quantità di risorse che il mercato potrebbe gestire. (Nel 2018 nell'UE 27 usiamo 1.291 miliardi di euro per la pensione, per un primo pilastro fondato abbiamo immagine, in modo semplicistico 35 volte quella quantità di denaro) • Questo sistema è direttamente collegato alla crisi economica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puoi scegliere di pagare immediatamente la pensione con il contributo dei lavoratori attivi. Così si può rispettare l'accordo con i cittadini anche in seguito a grandi crisi economiche, guerre o altre circostanze impreviste. • Con il cambiamento demografico (longevità) si potrebbe condividere con la generazione futura il costo del sistema di sicurezza sociale. • Risente dei fenomeni d'invecchiamento della popolazione cioè del rapporto tra attivi ed il numero delle nuove pensioni • Postpone il costo per il beneficio dei diritti acquisiti dal lavoratore; sposta sulla generazione futura il costo relativo ai lavoratori attuali; • È lento a reagire ai cambiamenti economici: si basa sull'equilibrio tra reddito finanziario e costo dei benefici. Quindi potrebbe portare ad aumentare i benefici nei periodi di buona



economia, con promesse che non si potrebbero mantenere nei periodi di recessione.

6. IL SISTEMA PENSIONISTICO DEI PAESI EUROPEI, IL SISTEMA DI CALCOLO DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE

In questo capitolo si analizzano i diversi sistemi pensionistici nazionali classificati secondo:

- Il sistema di calcolo delle pensioni: prestazione definita (DB), contributo definito (DC o NDC), Sistema ibrido. Verrà indicato se alcuni schemi di pensione minima fanno parte dei sistemi pensionistici nazionali, inoltre verranno analizzati i legami tra gli schemi minimi e i contributi sociali o i periodi di assicurazione;
- Il sistema di finanziamento delle prestazioni di sicurezza sociale (a ripartizione (pay-as-you-go), a capitalizzazione completamente o finanziato (fully-funded), ibrido)

I dati principali raccolti sono riepilogati nella tabella 7.



Tabella 7: Sistema di sicurezza sociale
I° Pilastro Metodo di calcolo, Finanziamento, Schemi minimi

	Pagamento	Finanziamento	Schemi minimi
Austria	DB	ripartizione	Sì
Belgio	DB + DC**	ripartizione	Sì
Bulgaria	DB + DC**	ripartizione + schema finanziato	Sì
Croazia	DB + DC**	ripartizione + schema finanziato	Sì
Cipro	DB	ripartizione	Sì
Repubblica Ceca	DB	ripartizione	
Danimarca	DB + DC**	ripartizione + schema finanziato	
Estonia	Punti	ripartizione	Sì
Finlandia	DB	ripartizione	Sì
Francia	DB + Punti	ripartizione	Sì
Tedesco	Punti	ripartizione	
Grecia	DB	ripartizione	
Ungheria	DB	ripartizione	Sì
Irlanda	DB	ripartizione	
Italia	NDC	ripartizione	Sì****
Lettonia	DB + DC**	ripartizione	Sì****
Lituania	DB	ripartizione	
Lussemburgo	DB	ripartizione	Sì
Malta	DB	ripartizione	Sì
Paesi Bassi	DB + DC**	ripartizione + FDC**	Sì
Polonia	DB+DC o DC	ripartizione	Sì
Portogallo	DB	ripartizione	Sì
Romania	DB + DC**	ripartizione	Sì
Slovacchia	DC	ripartizione + schema finanziato**	Sì
Slovenia	DB	ripartizione	Sì
Spagna	DB	ripartizione	Sì
Sweeden	NDC + DB***	ripartizione	Sì

Secondo pilastro obbligatorio

***Pensione integrativa

**** Solo parziale (età o categoria)

With the financial support of the European Union



6.1. SINGOLO PAESE

Austria

Assicurazione sociale obbligatoria basata sul pagamento (prestazione definita - DB) che copre i dipendenti e che fornisce pensioni legate al reddito in funzione dei contributi e della durata dell'affiliazione. È finanziato sulla base del principio di ripartizione.

Belgio

Assicurazione sociale obbligatoria (mediante finanziamento del reddito corrente ("pay as you earn") finanziata principalmente da contributi versati dalla popolazione attiva (lavoratori dipendenti e autonomi) fornendo prestazioni specifiche in funzione dei contributi e della durata dell'affiliazione con aliquote che dipendono dalla situazione familiare.

Bulgaria

Assicurazione pensionistica pubblica, che funziona come un sistema standard a ripartizione basato sul principio delle prestazioni definite. È obbligatoria e copre tutti i lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi, gli agricoltori che lavorano senza un contratto di lavoro formale e altri (quasi 30 categorie di assicurati).

Secondo pilastro: Assicurazione pensionistica obbligatoria complementare basata su un principio di contribuzione definita a capitalizzazione. All'interno di questo secondo pilastro sono presenti due tipi di fondi. Il primo è il cosiddetto Fondo Pensione Universale e copre tutte le persone nate dopo il 31/12/1959. Il secondo è il Fondo Pensione Professionale e copre le persone che lavorano sotto la prima o la seconda categoria di lavoro (condizioni di lavoro gravi e dannose).

Croazia

Regime obbligatorio di assicurazione sociale (a ripartizione) per la popolazione attiva basato su prestazioni definite in funzione dei guadagni precedenti (legati al salario) e della durata dell'occupazione, completato da un sistema obbligatorio a capitalizzazione del secondo pilastro basato su contributi definiti (regime ibrido).

Cipro

Regime obbligatorio di assicurazione sociale (a ripartizione) finanziato da contributi che copre i lavoratori dipendenti e autonomi che forniscono prestazioni definite (pensioni legate al reddito e ad altre prestazioni) a seconda dei contributi e della durata dell'affiliazione.



Repubblica Ceca

Assicurazione sociale obbligatoria finanziata da contributi che coprono i lavoratori dipendenti e autonomi e i gruppi assimilati su base PAYG. Il sistema è basato su prestazioni definite. Il sistema fornisce pensioni legate al reddito in funzione dei contributi e della durata dell'affiliazione.

Danimarca

Regime di protezione universale PAYG finanziato dalla fiscalità generale che copre tutti gli abitanti con pensioni forfettarie a prestazioni definite (DB) a seconda della durata della residenza. Pensione complementare (arbejdsmarkedets tillægspension, ATP): Regime di assicurazione sociale obbligatoria a contribuzione definita (DC) che copre i dipendenti e i beneficiari della sicurezza sociale. Regime pensionistico obbligatorio (Obligatorisk Pensionsordning): Regime di assicurazione sociale obbligatoria a contribuzione definita (DC) per le persone che ricevono alcune prestazioni sociali (ad esempio, indennità di disoccupazione, pensione di invalidità, ecc.) Lo Stato paga un contributo al regime pensionistico obbligatorio per queste persone ed esse ottengono gli stessi diritti di quelle coperte dalla pensione complementare (arbejdsmarkedets tillægspension, ATP). Cumulo di contributi nel caso in cui i contributi siano versati sia al regime pensionistico obbligatorio che alla pensione complementare.

Estonia

Pensione di vecchiaia (vanaduspension): Assicurazione sociale universale finanziata dai contributi che fornisce pensioni in funzione della durata dell'attività (fino al 1998) e dei contributi (dal 1999).

Pensione nazionale (rahvapension): Regime universale finanziato dalle tasse che garantisce una pensione minima alle persone che non hanno diritto a una pensione di vecchiaia.

Pensione complementare (kogumispension): Assicurazione pensionistica completamente finanziata basata su una gestione patrimoniale privata sotto la supervisione dello Stato con pensioni definite dai contributi. La sottoscrizione alla pensione a capitalizzazione è obbligatoria per le persone che entrano nel mercato del lavoro, ad esempio le persone nate nel 1983 o più tardi.

Finlandia

Sistema assicurativo (pensione legale legata al reddito, Työeläke) finanziato da contributi che coprono i dipendenti, i lavoratori autonomi, gli agricoltori che forniscono pensioni legate al reddito.



Lo schema è a beneficio definito.

Il sistema è gestito principalmente sulla base di un sistema a ripartizione, ma alcune pensioni sono gestite secondo il principio del finanziamento parziale.

Sistema di copertura universale finanziato dalle tasse (pensione nazionale (Kansaneläke) e pensione di garanzia (Takuueläke)) che assicura una pensione minima forfettaria.

Francia

Assicurazioni sociali obbligatorie di base e complementari finanziate secondo il principio della ripartizione: i contributi delle persone che lavorano finanziano direttamente le pensioni delle persone che non lavorano più. Le pensioni dipendono dai guadagni, dai contributi e dalla durata dell'affiliazione. Sistema basato sulle prestazioni definite.

Germania

Assicurazione sociale obbligatoria finanziata dai contributi e dalle tasse secondo il sistema "pay as you go" che copre i lavoratori dipendenti e alcuni gruppi di lavoratori autonomi che forniscono pensioni legate al reddito in base ai contributi e alla durata dell'affiliazione (sistema a punti).

Grecia

Assicurazione sociale obbligatoria finanziata dai contributi per la pensione contributiva, che copre i lavoratori dipendenti e autonomi, e che fornisce pensioni legate al reddito a seconda dei contributi e della durata dell'affiliazione. La pensione nazionale non è finanziata dai contributi, ma direttamente dal bilancio dello Stato. Il sistema è gestito a ripartizione (PAYG) con benefici definiti (DB) per la pensione contributiva e prestazioni forfettarie per la pensione nazionale.

Ungheria

Regime pensionistico statale obbligatorio per i lavoratori dipendenti e autonomi, basato su prestazioni definite, finanziato da contributi sociali (PAYG) con prestazioni legate al reddito che dipendono dai contributi e dalla durata dell'iscrizione.

Irlanda

Regime obbligatorio di assicurazione sociale finanziato da contributi a ripartizione (PAYG) per i dipendenti e i lavoratori autonomi, con prestazioni forfettarie definite in relazione al livello di contributi versati. La pensione



statale (contributiva) è pagabile a 66 anni a tutte le persone che soddisfano le condizioni contributive (il pensionamento non è una condizione per ricevere tale pensione). È anche prevista una pensione statale (non contributiva).

Italia

Regime generale obbligatorio di assicurazione sul lavoro che copre i dipendenti del settore privato, fornendo prestazioni calcolate in base a due fattori determinanti: età e contributi maturati. Altri regimi obbligatori sono previsti per i lavoratori autonomi e per un certo numero di categorie specifiche di lavoratori, come i dipendenti pubblici, i liberi professionisti, i lavoratori atipici. Le risorse sono gestite sulla base di un sistema a ripartizione. Il sistema pensionistico si basa su uno schema a contribuzione definita nozionale (NDC) per coloro che sono entrati nel mercato del lavoro dopo il 1° gennaio 1996. Per coloro che sono entrati nel mercato del lavoro prima di tale data, il sistema è "ibrido" (un mix di DB e NDC).

Lettonia

Sia il primo che il secondo pilastro dell'assicurazione sociale sono obbligatori. Primo pilastro: regime a ripartizione che fornisce pensioni legate al reddito in funzione dei contributi e della durata dell'affiliazione (contribuzione definita fittizia).

Secondo pilastro: regime a capitalizzazione che fornisce pensioni che dipendono dai contributi accumulati e dal fondo pensione scelto (contributi definiti). Coloro che non hanno diritto alla pensione di vecchiaia possono ricevere il sussidio statale di sicurezza sociale a certe condizioni.

Lituania

Regime obbligatorio di assicurazione sociale finanziato da contributi a ripartizione (PAYG) che copre i lavoratori dipendenti e autonomi e fornisce una pensione con un tasso forfettario e un elemento legato al reddito. I benefici sono calcolati secondo lo schema a prestazioni definite (DB).

Lussemburgo

Assicurazione sociale obbligatoria finanziata dai contributi con una partecipazione dei dipendenti statali e dei lavoratori autonomi con prestazioni che dipendono dalla durata dell'affiliazione (forfettaria) e dai contributi (legata ai guadagni). Sistema basato sul principio del pay-as-you-go.

Malta



Assicurazione sociale obbligatoria finanziata da contributi a ripartizione (PAYG) che copre i dipendenti e i lavoratori autonomi e che fornisce pensioni legate al reddito in funzione dei contributi e della durata dell'affiliazione. Il sistema è basato su prestazioni definite (DB).

Paesi Bassi

Sia il primo che il secondo pilastro dell'assicurazione sociale sono obbligatori.

Primo pilastro: schema di assicurazione sociale per tutti gli abitanti finanziato da premi legati alle tasse sui redditi da lavoro su base PAYG e da un finanziamento aggiuntivo attraverso le tasse. Lo schema fornisce pensioni forfettarie con tassi che dipendono dalla situazione familiare.

Secondo pilastro: regimi pensionistici complementari per la maggior parte dei dipendenti, definiti da accordi tra le parti sociali.

Nota: la classificazione basata sul modo in cui sono definite le prestazioni non è applicabile al regime pensionistico forfettario legale.

Polonia

Sistema di assicurazione sociale obbligatorio finanziato dai contributi che copre i lavoratori dipendenti e autonomi e che fornisce pensioni legate al reddito in funzione dei contributi e della durata dell'affiliazione. Sistema misto composto da un primo pilastro, finanziato a ripartizione, e da un secondo pilastro a capitalizzazione. Le persone nate prima del 1949 sono soggette solo al sistema del primo pilastro e la pensione è basata sul primato dei contributi (DC). Le persone nate dopo il 1969 sono soggette al nuovo sistema ibrido (defined-benefits (DB) e contributi definiti (DC). I nati tra il 1949 e il 1968 potevano scegliere se rimanere nel vecchio o aderire al nuovo sistema.

Portogallo

Assicurazione sociale obbligatoria (basata sul principio del pay-as-you-go) con prestazioni legate al reddito che dipendono dai guadagni registrati e dalla durata della carriera contributiva.

Romania

Sia il primo che il secondo pilastro dell'assicurazione sociale sono obbligatori.

Primo pilastro: regime di assicurazione sociale (PAYG), a prestazioni definite, finanziato dai contributi che copre i lavoratori dipendenti e autonomi, e che fornisce pensioni legate al reddito a seconda dei contributi e della durata dell'affiliazione (primo pilastro). Secondo pilastro: regime di assicurazione



sociale a capitalizzazione, finanziato dai contributi, che copre i lavoratori dipendenti e i gruppi assimilati e che eroga pensioni in base ai contributi versati.

Slovacchia

Sia il primo che il secondo pilastro dell'assicurazione sociale sono obbligatori.

Primo pilastro: Assicurazione sociale a ripartizione basata sui contributi e sul principio di solidarietà, dove la somma del beneficio deriva dall'attività lavorativa esercitata nel corso della vita. La pensione è basata su contributi definiti (DC).

Regime speciale per poliziotti, soldati e doganieri.

Secondo pilastro: Regime a capitalizzazione basato sui contributi (versati dai datori di lavoro, dai lavoratori e dallo Stato) e su una valutazione del denaro depositato con prestazioni legate al capitale pensionistico maturato. La pensione è calcolata in base ai contributi definiti (DC).

Slovenia

Sistema di assicurazione sociale obbligatorio finanziato da contributi su base a ripartizione (PAYG) che copre i lavoratori dipendenti e autonomi e che fornisce pensioni legate al reddito a seconda dei contributi e della durata dell'affiliazione. Il sistema si basa su prestazioni definite (DB). I benefici sono legati ai guadagni.

Spagna

Assicurazione sociale obbligatoria (PAYG) finanziata dai contributi che coprono i dipendenti e i gruppi assimilati che forniscono pensioni di vecchiaia legate al reddito. Sistema a prestazioni definite in funzione dei contributi e della durata dell'affiliazione.

Le regioni gestiscono l'assistenza sociale specifica per le persone anziane.

Svezia

Il sistema pubblico delle pensioni di anzianità è un regime obbligatorio e universale che consiste in tre parti:

1. la pensione di vecchiaia legata al reddito, che è un sistema figurativo a contribuzione definita (NDC), e la pensione complementare legata al reddito, che è un sistema a prestazioni definite, finanziato da contributi su base a ripartizione ("pay-as-you-go") (DB);
2. la pensione con riserva di premio interamente finanziata con contributi definiti collocati in conti individuali (DC);



3. la pensione garantita (garantipension) finanziata dalle tasse, che dà un beneficio definito per tutti i residenti con una pensione di vecchiaia bassa o senza guadagno (DB).

With the financial support of the European Union



7. METODO DI CALCOLO DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE

Al fine di analizzare le differenze tra i diversi paesi, si ritiene utile fornire alcuni concetti di base sui metodi di calcolo delle prestazioni pensionistiche. In particolare, si definiscono due metodi di calcolo principali:

- Definire il contributo (DC)
- Definire i benefici (DB)

Il metodo DC è strettamente basato sui contributi versati dal lavoratore e/o dal datore di lavoro.

Per il calcolo delle prestazioni pensionistiche è necessario:

- identificare il salario annuale;
- calcolare i contributi di ogni anno sulla base del tasso in vigore di volta in volta;
- determinare l'importo individuale: è la somma dei contributi annuali versati rivalutati secondo la regola di rivalutazione prevista dalla legge;
- applicare un coefficiente di trasformazione che varia a seconda dell'età del lavoratore ed è commisurato alla durata della vita residua del lavoratore e, eventualmente, del suo nucleo familiare.

Il metodo DB si basa generalmente su tre elementi:

- anzianità lavorativa, o periodi di assicurazione (anni di contributi versati);
- lo stipendio di pensionamento, che può essere la media degli stipendi di diversi anni di lavoro, rivalutato secondo la legislazione specifica.

Nella seguente tabella 9 vogliamo dimostrare gli evidenti punti di forza e di debolezza dei due metodi di calcolo, per una condivisione.



Tabella 9: Pro e contro del metodo DB e DC

DEFINIRE IL BENEFICIO	DEFINIRE IL CONTRIBUTO
<ul style="list-style-type: none"> • I futuri benefici pensionistici possono essere facilmente stimati dai lavoratori durante la loro carriera • Le dinamiche demografiche sono più difficili da prevedere perché riguardano proiezioni a lungo termine (vita lavorativa + vita da pensionato) • Può essere facilmente integrato con le prestazioni di solidarietà sociale (es. schemi minimi, schemi di riequilibrio di genere) 	<ul style="list-style-type: none"> • I futuri benefici pensionistici non possono essere facilmente stimati dai lavoratori durante la loro carriera • L'equilibrio tra tasso di contribuzione e prestazioni pensionistiche è sempre verificabile • Determina le differenze tra la generazione in un periodo economico diverso • La crisi economica ha avuto un impatto negativo sui risparmi dei pionieri • Riflettere le differenze salariali • Le dinamiche demografiche sono più facili da prevedere • Prestazioni di solidarietà sociale (es. schemi minimi, schemi di riequilibrio di genere) • Non può essere facilmente integrato senza contributi specifici

8. ESERCIZIO TEORICO SULL'EQUILIBRIO ATTUARIALE NEL SISTEMA DB E DC

8.1. ESERCIZIO TEORICO SUL SISTEMA DC

Al fine di meglio comprendere i legami di equilibrio tra il tasso di sostituzione e quello di contribuzione, si ritiene utile presentare alcuni esempi teorici, calcolati in una situazione di equilibrio attuariale, dei possibili tassi di sostituzione ottenibili con i tassi attuali previsti per il pilastro I.

Per equilibrio attuariale si intende l'uguaglianza tra le entrate contributive e il valore capitale delle pensioni liquidate ai nuovi pensionati del periodo considerato. Tale equilibrio permette, anche in un sistema di finanziamento PAYG, l'equità tra le generazioni.

Il calcolo del tasso di sostituzione attraverso quello dei contributi è determinato sulla base delle ipotesi seguenti:

- tasso di contribuzione uguale al contributo attualmente in vigore per i dipendenti;
- reddito costante per tutto il periodo di attività;
- tasso di crescita reale zero del contributo totale;
- 35 anni di anzianità o assicurazione;



- età pensionabile a 65 anni;
- periodo di pensione stimato equivalente all'aspettativa di vita media di ogni paese

**Tabella 10: Tasso di sostituzione dei contributi teorici di definizione
A 65 anni con 35 anni di assicurazione**

	Tasso di contribuzione (Valore percentuale)	Aspettativa di vita (anni)	DC teorico Tasso di sostituzione (Valore percentuale)	Efficace Sostituzione Tasso 2018 (Valore percentuale)
Austria	22,8	20,1	39,70	62,00
Belgio	16,4	20,3	28,30	50,00
Bulgaria	19,8	16,1	43,00	41,00
Croazia	20	17,5	40,00	40,00
Cipro	16,6	20,5	28,30	43,00
Repubblica Ceca	28	18	54,40	50,00
Danimarca	12	19,4	21,60	49,00
Estonia	22	18,2	42,30	41,00
Finlandia	24,1	20,3	41,60	54,00
Francia	17,75	21,8	28,50	67,00
Germania	18,6	19,6	33,20	46,00
Grecia	20	20,5	34,10	64,00
Ungheria	21,5	16,6	45,30	59,00
Irlanda	12,8	20,3	22,10	35,00
Italia	33	21,2	54,50	73,00
Lettonia	20	16,6	42,20	40,00
Lituania	8,72	17,1	17,80	40,00
Lussemburgo	16	20,5	27,30	87,00
Malta	20	20,8	33,70	60,00
Paesi Bassi	17,9	19,9	31,50	53,00
Polonia	19,52	18	38,00	60,00
Portogallo	22,65	20,1	39,40	67,00
Romania	25	16,6	52,70	51,00
Repubblica Slovacca	18	17,4	36,20	61,00
Slovenia	24,35	19,8	43,00	45,00
Spagna	28,3	21,5	46,10	70,00
Svezia	21,6	20,4	37,10	56,00

Si sottolinea come i tassi di sostituzione teorici siano inferiori al 60% in tutti i

With the financial support of the European Union



paesi, e generalmente sono inferiori al tasso di sostituzione attuale riscontrato (in alcuni casi il tasso di contribuzione include anche il secondo pilastro obbligatorio).

Nei paesi con un'aspettativa di vita più bassa, a 65 anni, il tasso di sostituzione previsto è superiore a quello attuale, mentre anche nei paesi con i tassi più alti, il tasso di sostituzione attuale non viene raggiunto.

Questo risultato rappresenta uno squilibrio tra le generazioni passate e future, con caratteristiche diverse, in tutti i paesi.

La costruzione di uno schema pensionistico, infatti, è fortemente legata ai fenomeni che determinano l'andamento dei redditi contributivi e dei deflussi pensionistici, e quindi alla situazione economica e demografica del paese.

In teoria, in un sistema di finanziamento PAYG con una popolazione "giovane", ed in crescita economica e demografica, è inizialmente possibile costruire servizi adeguati anche per chi ha pochi anni di anzianità, ma col tempo le prestazioni e i contributi dovranno riequilibrarsi.

Una popolazione "anziana", invece, in una fase di invecchiamento demografico, si troverà a dover contribuire maggiormente per riequilibrare le differenze demografiche, e causerà un vero e proprio shock se il declino demografico coincide con una crisi economica.

8.2. ESERCIZIO TEORICO SUL SISTEMA DB

Per capire quale potrebbe essere un contributo di equilibrio in questo momento per raggiungere un tasso di sostituzione medio del 60%, è stato effettuato il seguente calcolo teorico: sulla base delle stesse ipotesi:

- reddito costante per tutto il periodo di attività;
- 35 anni di anzianità o assicurazione;
- età pensionabile a 65 anni.

La tabella 11 illustra, accanto all'attuale tasso di contribuzione, il contributo teorico per ottenere, in media, una pensione pari al 60% dell'ultimo reddito percepito.



**Tabella 11: Tasso di contribuzione DB teorico
Per l'equilibrio tecnico**

	DB teorico Tasso di sostituzione (valore percentuale)	Aspettativa di vita (anni)	Tasso di contribuzione (valore percentuale)	Equilibrio tecnico Tasso di contribuzione (valore percentuale)
Austria	60	20,1	22,80	34,47
Belgio	60	20,3	16,40	34,81
Bulgaria	60	16,1	19,80	27,61
Croazia	60	17,5	20,00	30,01
Cipro	60	20,5	16,60	35,16
Repubblica Ceca	60	18,0	28,00	30,87
Danimarca	60	19,4	12,00	33,27
Estonia	60	18,2	22,00	31,21
Finlandia	60	20,3	24,10	34,81
Francia	60	21,8	17,75	37,39
Germania	60	19,6	18,60	33,61
Grecia	60	20,5	20,00	35,16
Ungheria	60	16,6	21,50	28,47
Irlanda	60	20,3	12,80	34,81
Italia	60	21,2	33,00	36,36
Lettonia	60	16,6	20,00	28,47
Lituania	60	17,1	8,72	29,33
Lussemburgo	60	20,5	16,00	35,16
Malta	60	20,8	20,00	35,67
Paesi Bassi	60	19,9	17,90	34,13
Polonia	60	18,0	19,52	30,87
Portogallo	60	20,1	22,65	34,47
Romania	60	16,6	25,00	28,47
Repubblica Slovacca	60	17,4	18,00	29,84
Slovenia	60	19,8	24,35	33,96
Spagna	60	21,5	28,30	36,87
Svezia	60	20,4	21,60	34,99

La tabella 11 dimostra come, sulla base delle ipotesi formulate, nessuno dei paesi analizzati, con i tassi attuali, raggiunga l'obiettivo.

I paesi con i tassi di contribuzione più alti, sono quelli con la aspettativa di vita maggiore, e dovrebbero quindi contribuire maggiormente al raggiungimento dell'obiettivo.



9. CONCLUSIONI

Dall'analisi delle tabelle e dei dati presentati, si evince una grande eterogeneità tra i tassi di contribuzione dei paesi, il metodo di calcolo, l'età di pensionamento e l'ammontare delle prestazioni pensionistiche.

Dai calcoli effettuati, volti a mostrare in modo sintetico e virtuale quale sarebbe l'equilibrio attuariale applicando il metodo DC o DB, è evidente che ad oggi il rapporto tra i tassi di contribuzione attuali e una vita media di 65 anni produrrebbe un tasso di sostituzione inferiore alle aspettative teoriche.

Ipotizzando, infatti, carriere lunghe e continuative di 35 anni e prendendo in considerazione solo i contributi obbligatori del primo e del secondo pilastro, il dato sintetico dell'equilibrio attuariale, quello tra reddito e aspettativa di vita, renderebbe un tasso di sostituzione ben inferiore al 60% teorico e generalmente inferiore al tasso di sostituzione effettivo registrato nel 2018.

Tale esercizio teorico ci dimostra come, per perseguire l'obiettivo sociale dell'adeguatezza e della copertura previdenziale, non si possa prescindere da una logica di solidarietà tra generazioni, ma anche tra diverse categorie di lavoratori, ad esempio a favore di chi svolge lavori usuranti (legati all'aspettativa di vita), o a favore di un riequilibrio di genere, o attraverso la valorizzazione del lavoro di cura familiare.

Per quanto riguarda l'età di accesso alla pensione, è molto importante valutare le diverse aspettative di vita non solo per genere, ma anche in relazione alla natura usurante del lavoro.

Inoltre, è auspicabile che le politiche di invecchiamento attivo consolidate nei vari stati siano implementate al fine di sfruttare appieno le risorse lavorative.

Per aumentare l'adeguatezza delle prestazioni previdenziali del primo pilastro, crediamo che ci siano molte strade da percorrere, a cominciare da una rimodulazione delle aliquote contributive, soprattutto in quegli stati che hanno aliquote basse o fortemente sbilanciate a danno dei lavoratori. Ovviamente, l'aumento del costo del lavoro è un tema delicato che meriterebbe uno studio approfondito e una transizione prudente.

Tuttavia, è chiaro che i sistemi di sicurezza sociale non possono ignorare un rafforzamento del mercato del lavoro e devono essere orientati verso una logica di solidarietà, con interventi che riequilibrino questo aspetto.



Per raggiungere tali obiettivi, è necessaria un'azione globale che non si limiti al solo aumento dei contributi o all'applicazione di metodi di calcolo diversificati. Come dimostrato nella simulazione teorica " *in medio stat virtus* ".

Si potrebbe perseguire la strada della strutturazione di sistemi ibridi basati su un primo pilastro che si fondi su logiche fortemente solidaristiche per rendere efficienti i sistemi previdenziali nei vari stati. Tale obiettivo sarebbe in linea con il sistema di finanziamento PAYG utilizzato da tutti gli stati membri. Il sistema facilita l'implementazione di pensioni minime, meccanismi di riequilibrio di genere, valorizzazione dei periodi di genitorialità, formazione e cura della famiglia, oltre a prevedere meccanismi di tutela dei lavoratori con carriere fortemente discontinue.

Allo stesso tempo, si potrebbe attuare e sostenere l'evoluzione del secondo pilastro "occupazionale", basato sulla capitalizzazione personale e quindi strettamente legato alla carriera.

In ogni caso, qualsiasi riforma della sicurezza sociale dei sistemi europei ha bisogno di periodi di transizione lenti e può essere attuata con maggiore lungimiranza ed efficienza nella fase di ripresa economica.

L'attuale contingenza economica e sanitaria potrebbe indebolire le misure necessarie a rendere pienamente efficienti e adeguati i sistemi di welfare dei singoli stati.



10. BIBLIOGRAFIA

- Database MISSOC: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>
- Commissione UE: "Rapporto tematico ESPN sull'accesso alla protezione sociale delle persone che lavorano come lavoratori autonomi o con contratti non standard Germania - 2017"
- MISSOC: "Protezione sociale per i lavoratori autonomi Grecia" - luglio 2020
- MISSOC: "Protezione sociale per i lavoratori autonomi Francia" - luglio 2020
- MISSOC: "Protezione sociale per i lavoratori autonomi Ungheria" - luglio 2020
- MISSOC: "Protezione sociale per i lavoratori autonomi Lussemburgo" - luglio 2020
- MISSOC: "Protezione sociale per i lavoratori autonomi Romania" - luglio 2020
- MISSOC: "Protezione sociale per i lavoratori autonomi Slovacchia" - luglio 2020
- Malta: Scheda Paese sulle proiezioni delle pensioni (2016-2070), novembre 2017, Dipartimento di Politica Economica Ministero delle Finanze
- OCSE: (2018) Analisi OCSE dei sistemi pensionistici: Lettonia, OECD Publishing, Parigi <http://dx.doi.org/10.1787/9789264289390-en>
- OCSE (2019), Pensions at a Glance 2019: OCSE e G20 Indicatori, OECD Publishing, Parigi <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>
- "Romania Scheda Paese sulle proiezioni pensionistiche preparata per il Comitato di politica economica - Aggiornamento del Rapporto sull'invecchiamento 2018 in linea con i cambiamenti nella legislazione del sistema pensionistico entrati in vigore nel 2017, 2018 e 2019" settembre 2019, Bucarest
- "Repubblica di Bulgaria Scheda paese sulle proiezioni delle pensioni" Sofia, novembre 2017
- Repubblica di Croazia Ministero del Lavoro e del Sistema Pensionistico "Istituto Croato di Assicurazione Pensione Croazia Scheda Paese sulle proiezioni pensionistiche" Preparata per il round 2018 delle proiezioni EPC AWG - 2017
- "Cipro: Sistema pensionistico e proiezioni pensionistiche" scheda sulle proiezioni pensionistiche -2017
- Relazione sull'adeguatezza delle pensioni 2018 - Adeguatezza del reddito attuale e futuro nella vecchiaia nell'UE (volume 1) - Commissione europea, Direzione generale per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione 1049 Bruxelles BELGIO - 2018
- Relazione sull'adeguatezza delle pensioni 2018 - Adeguatezza del reddito attuale e futuro nella vecchiaia nell'UE (volume 2) - Commissione europea Direzione generale per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione 1049 Bruxelles BELGIO - 2018



11. BREVE PRESENTAZIONE DEGLI AUTORI

Tiziana Tafaro: Attuario del Welfare - Esperto tecnico di assicurazioni sociali

Aree di specializzazione:

- Consulenza attuariale per l'analisi e la valutazione dei rischi nei settori pensionistico, sanitario e assicurativo.

Educazione:

- Laurea in scienze statistiche e attuariali.
- Abilitazione all'esercizio della professione di Attuario ottenuta nel 1991.

Attività didattica:

- Dal 2016 professore a contratto di "Tecnica Attuariale delle Assicurazioni Sociali" presso l'Università di Benevento UNISANNIO - Corso di Laurea in Scienze Statistiche e Attuariali.
- Dal 2009 collaboratore e docente in numerosi master sulla sicurezza sociale e il welfare.

Pubblicazioni selezionate:

- CISL Lombardia - "Un nuovo mutualismo contrattato, solidale e intergenerazionale per la Long Term Care" - novembre 2019 - contributo su "Analisi e valutazioni preliminari riguardanti la costruzione di una prestazione di non autosufficienza permanente" - Tiziana Tafaro
- La rivista delle politiche Sociali n. 2/2017 aprile-giugno 2017: "Welfare occupazionale e welfare state: incastri virtuosi?" - Paper di Giulia Mallone e Tiziana Tafaro - "Premio in welfare: oggi, quale pensione domani?"
- Nona conferenza annuale ESPAnet Italia 2016: "Modelli di welfare e modelli di capitalismo. Le sfide per lo sviluppo socio-economico in Italia e in Europa" - Macerata, 22-24 settembre 2016 - Paper di Giulia Mallone e Tiziana Tafaro - "L'utilizzo del premio di produttività ai fini welfare: l'impatto sul "futuro sociale" del lavoratore"
- Rivista Economia & Lavoro, Fondazione Brodolini - "Dialogo. Donne e pensioni" - Articolo: "Problematiche tecniche di in merito al coefficiente di trasformazione del capitale in rendita" - dicembre 2011

Fabio Porcelli: esperto di sistema previdenziale - responsabile dipartimento welfare della UIL

Curriculum Vitae

Dal febbraio 2013 lavoro per il dipartimento Fiscale, Fiscale e Previdenziale della UIL, Unione Italiana del Lavoro, uno dei più grandi sindacati italiani, e nel febbraio 2016 sono diventato il responsabile del dipartimento.

With the financial support of the European Union



Nel gennaio 2016 sono stato eletto come rappresentante dei lavoratori nel consiglio di Assofondipensione, l'associazione dei fondi pensione professionali italiani. Contemporaneamente sono stato eletto dai dirigenti dei fondi pensione come CTO per Assofondipensione.

A maggio 2019 sono stato eletto come rappresentante dei lavoratori nel consiglio di amministrazione di "Previdenza cooperativa", il fondo pensione professionale del settore cooperativo. Come membro del consiglio faccio parte del gruppo che gestisce la trasparenza per i lavoratori e la comunicazione, sia interna che esterna. Faccio anche parte del gruppo che si occupa di eventuali anomalie contributive.

Da ottobre 2015 sono membro del COMITATO CONSULTIVO PER IL COORDINAMENTO DEI SISTEMI DI SICUREZZA SOCIALE, essendo stato nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali come rappresentante sindacale italiano.

Da ottobre 2017 a ottobre 2019 sono stato membro del comitato fiscale e tributario della CES. Da ottobre 2019 sono membro aggiunto del Comitato per la protezione sociale della CES.

