

Numero 33 Anno 5 - Ottobre 2018 - Edizione Online

# LavoroWelfare

PER UN NUOVO RIFORMISMO

Lavoro&Welfare

**10 Anni  
Insieme**

2008 - 2018



**Mettere  
in/sicurezza  
lo stato sociale**



Associazione  
**LAVORO&WELFARE**



# Mettere in/sicurezza lo stato sociale

## Indice

Legge di bilancio e pensioni <i>Cesare Damiano</i> .....	3
Riflessioni <i>Giacobbe, Gnechi, Maestri</i> .....	5
Donne e Pensioni .....	10
La quattordicesima .....	16
Flessibilità in uscita .....	21
Previdenza .....	27
Documenti .....	32
Età reale di pensionamento .....	34
Speranza di vita .....	40
Separazione previdenza assistenza .....	48



Aggiornato al 15/10/2018  
*Coordinamento editoriale: Luciana Dalu, Vittorio Liuzzi*  
*Progetto grafico: Mattia Gabriele*

*I testi di questo numero sono stati curati da*  
*Anna Giacobbe, Marialuisa Gnechi, Patrizia Maestri*

# Legge di bilancio e pensioni

Editoriale

Questo numero della rivista on line di Lavoro Welfare è dedicato alle pensioni, e contiene alcuni materiali preparatori per il Seminario del 20 ottobre. Il Centro Studi sulla Previdenza di Lavoro Welfare, che si avvale del prezioso contributo di esperti e studiosi, vuole fornire un supporto di riflessione su un argomento complesso attraverso materiali e dibattiti che coinvolgano i migliori esperti della materia. Abbiamo sentito questa necessità perché, sulla previdenza, a partire dallo scontro che sta infuriando su Quota 100, si sta consumando un dibattito drammaticamente superficiale, fatto di luoghi comuni e di scarsa competenza.

Se si continua così, con gli slogan, verrà fatto del male ai lavoratori e ai pensionati che, a parole, il Governo dice di voler aiutare. Il vicepremier Matteo Salvini, in questi giorni, ha dichiarato che con la legge Fornero "si manda la gente in pensione a 80 anni". Forse dimentica che l'aggancio dell'età della pensione all'aspettativa di vita, che manderà realmente in pensione i nostri figli a 70 anni e i loro padri, dal prossimo anno a 67, l'ha inventato la Lega insieme a Forza Italia. Forse sarebbe ora di farsi carico dell'errore e di proseguire sulla strada del blocco o del rallentamento di questo meccanismo perverso, cominciata già alla fine della precedente legislatura.

Per quanto riguarda la legge Fornero, diventata per molte istituzioni e commentatori un totem intoccabile, io sono invece d'accordo che, seppur gradualmente, vada superata. Provo a spiegarne i motivi. Il PD, nella scorsa legislatura, è stato protagonista, con la Commissione Lavoro della Camera, di un suo primo, seppur parziale, smantellamento: 8 salvaguardie,

Cesare Damiano, già Ministro del Lavoro dal 2006 al 2008, e' presidente dell'Associazione Lavoro&Welfare

che hanno mandato in pensione 150.000 lavoratori; il prolungamento di Opzione donna: previste 36.000 donne in pensione; l'APE sociale: 40.000 domande. Totale, circa 226.000 lavoratori messi in salvo e 20 miliardi di euro restituiti alle pensioni, di quegli 80 miliardi che si dovevano risparmiare fino al 2022: ben il 25% del totale. Fatto questo passo, allora, si può andare oltre. Il problema non è dire Quota 100: troppo facile. Il punto è come si fa. Partire da 62 anni con un minimo di 38 di contributi fa 100: ma se hai 63 anni fa 101, e via andando. Quota 100, nella proposta del Governo, non c'è più, perché è mediamente Quota 102. Meglio di niente.

Detto questo però, se per racimolare risorse si cancellasse, ad esempio, l'APE sociale (che è Quota 99 per le 15 categorie di lavori gravosi, Quota 93 per i disoccupati e 91 per le disoccupate con due figli), si danneggerebbero i lavoratori manuali e le lavoratrici e chi assiste familiari disabili. Qual è il problema? È che le risorse non bastano per fare quello che dice il Governo: i conti dell'INPS, forniti alla Commissione lavoro della Camera nella passata legislatura parlano chiaro, e non credo che si possano cambiare adesso le carte in tavola perché è cambiato il Governo: 6-7 miliardi per la Quota e 6 miliardi per andare in pensione con 41 anni di contributi a prescindere dall'età. Il Governo dovrà decidere chi buttare dalla torre perché i soldi non ci sono. Perché insisto nel dire che bisogna, comunque, superare gradualmente la legge Fornero? Perché la Corte dei Conti ci ha spiegato che il sistema previdenziale non è stato messo al sicuro dalla legge del Governo Monti, ma da un insieme di riforme: Maroni nel 2004, Damiano nel 2007, Berlusconi nel 2010 e, anche, Fornero nel 2011: quest'ultima vale un terzo dei risparmi che verranno totalizzati dal 2004 al 2050, e che ammontano alla cifra astronomica di 900 miliardi di euro, pari a 60 punti di PIL.

Quindi, si può tranquillamente smettere di dire falsità: la legge Fornero, già intaccata dalle leggi volute dal PD, non è né un totem intoccabile né l'architrave che regge la sostenibilità del sistema previdenziale. Si può superare. Quando si comincerà a fare un dibattito serio e non demagogico-ideologico sul sistema pensionistico? Non è mai troppo tardi.

Con il Seminario del 20 ottobre il Centro Studi di Lavoro Welfare vuole dare avvio a questo percorso di approfondimento mettendo a confronto esponenti del Governo e del Parlamento, di tutti i partiti, le parti sociali e docenti universitari e studiosi della materia.

# Riflessioni

## Le pensioni e le false azioni di riforma

Le ultime legislature hanno segnato tanti cambiamenti nel sistema previdenziale. Renato Brunetta - ministro della Pubblica Amministrazione nel quarto Governo Berlusconi - nel 2008 e 2009 ha agito "contro" il pubblico impiego, in modo molto contraddittorio, con pensionamenti coatti: in un primo momento in base agli anni di contributi versati, compresi i riscatti, e poi, costretto a correggersi, era passato a considerare 40 anni di servizio effettivo. Però, contemporaneamente, aveva favorito l'esodo per chi aveva almeno 35 anni di contributi, senza vincolo di età, garantendo il 50% della retribuzione e regolare contribuzione (o il 75% se con impegno in una associazione di volontariato), lanciando un messaggio negativo ai pubblici dipendenti: "se stai a casa ti regalo il 50% dello stipendio, ti pago i contributi e così risparmio l'altro 50%, tanto sei inutile". In questo modo, causò grande confusione e insicurezza.

Complessivamente, le manovre di "risparmio" del Governo Berlusconi, con la Lega al Governo, hanno portato diverse novità negative a partire dal considerare la necessità di aumentare l'età per il diritto alla pensione di vecchiaia e il requisito contributivo per la pensione di anzianità, tenendo conto "dell'aspettativa di vita". Per di più come se questa fosse uguale per tutti, indipendentemente dal tipo di lavoro e dalle mansioni svolte dalle persone.

Ancora, il Governo Berlusconi colpì fortemente le donne, utilizzando una sentenza della Corte Europea che intendeva sottolineare il diritto delle stesse a pari retribuzione e, di conseguenza, al miglioramento delle pensio-

Le autrici sono ex Parlamentari del Partito Democratico della Commissione Lavoro

ni. Invece, l'età pensionabile per le donne nel pubblico impiego è stata innalzata a 65 anni come per gli uomini, come se questo creasse la parità, ponendo così le basi per il provvedimento adottato, successivamente nella manovra Fornero, anche per le donne del settore privato e per le lavoratrici autonome.

La norma più grave realizzata da quel governo fu la Legge 122/2010, nella manovra economica dell'estate: fu creata la differenza tra "maturazione dei requisiti" per la pensione e "decorrenza del primo rateo", 12 mesi per i dipendenti e 18 mesi per gli autonomi. Un danno reale per chi era ancora al lavoro: avrebbe continuato a versare i contributi, ma senza alcun vantaggio per chi aveva già 40 anni di versamenti, visto che non avrebbe potuto valorizzarli. Un danno ancor più significativo per chi aveva già perso il lavoro: donne, uomini, tutti i lavori considerati uguali, nessuna tutela per i proscrittori volontari (per la prima volta nella storia del sistema previdenziale).

Quella famigerata legge ha addirittura previsto la ricongiunzione onerosa dei contributi, anche verso l'Inps, costringendo i lavoratori a pagare i contributi 2 volte; questo, solo per impedire alle donne del pubblico impiego di trasferire i propri contributi all'Inps, prendendo una pensione inferiore, ma potendo accedervi prima. Il testo della legge 122 abrogò, infatti, la legge 322 in vigore dal 1958 come norma di giustizia ed equità che permetteva di trasferire i propri contributi all'Inps gratuitamente al fine di avere una pensione unica, magari più bassa che in altri fondi, ma almeno una pensione vera, pubblica e sufficiente a poter vivere. Tutte norme che hanno segnato in modo negativo il sistema, e che hanno portato alla manovra Monti/Fornero, rimasta nella memoria collettiva come la tragedia massima. Si trattò, in realtà, di una manovra economica di risparmio, non una riforma delle pensioni, tanto da essere chiamata Salvitalia. Il punto è che le pensioni furono utilizzate per fare cassa. Probabilmente ha salvato l'Italia, ma quella legislatura ha segnato per molti la fine della fiducia nello Stato e nelle Istituzioni. Nella legislatura successiva, la XVII, conclusa nel 2018, ci siamo impegnati molto, ma siamo solo riusciti a ridurre il danno.

Aldilà dei singoli provvedimenti, va sottolineato il profondo cambiamento culturale che siamo riusciti ad introdurre: non tutti i lavori sono uguali; non esistono solo i lavori usuranti già previsti dai provvedimenti del Governo Prodi; esistono tanti lavori che vanno indagati e approfonditi. Di conseguenza anche l'aspettativa di vita non può essere uguale per tutti.

Per di più, le donne sono ancora schiacciate tra il lavoro retribuito e i lavori di cura, nonostante tante leggi improntate a uno spirito positivo abbiano cercato di ripartire più equamente i carichi familiari tra uomini e donne; a partire dalla lontana legge 125/91 sulle azioni positive, che ha anche istituito la figura della consigliera di parità contro le discriminazioni sul luogo di lavoro e ha sancito nell'articolo 1 "pari responsabilità professionali e familiari". Per le donne con 2 figli si è prevista la possibilità di poter avere 28 anni di contribuzione anziché 30 per l'Ape sociale. È un primo passo, anche questo piccolo; ma se l'Ape sociale non verrà prorogata, sarà cancellato anche questo riconoscimento, così come rischia di sparire il considerare lavoro gravoso l'assistenza di persone non auto sufficienti.

Va messo in evidenza che si è trattato, oltre che, di interventi previdenziali, di norme innovative sul piano culturale, con l'obiettivo di riconoscere anche i lavori di cura e quelli non retribuiti nelle leggi di mercato.

In questo senso, una rivoluzione culturale era stata anche la legge di Livia Turco che, dopo 30 anni dalla legge a tutela della maternità 1204/71, ha reso diritto soggettivo il congedo parentale anche per i padri lavoratori dipendenti. Inoltre, la legge Turco ha previsto la possibilità di usufruire di due anni di congedo per assistere un familiare disabile o non autosufficiente, godendo dell'80% della retribuzione, a carico del sistema pubblico, cosa che ha stimolato anche gli uomini ad occuparsi dei propri familiari in difficoltà.

Le leggi svolgono un ruolo importante anche nel creare cultura di condivisione ed è per questo che il sistema previdenziale ha una doppia responsabilità: la sicurezza sociale, ma anche una spinta culturale significativa.

Tutte le norme che non tengono conto della realtà o agiscono in modo fintamente egualitario rischiano di favorire l'elusione contributiva o la sfiducia nel sistema, per cui si sente dire "meglio lavorare in nero".

È fondamentale, infatti, riuscire a ripensare il sistema partendo dalla realtà del mercato del lavoro: non esiste più un lavoro stabile per tutta la vita, ci sono tanti periodi di inoccupazione, di cambiamento, per volontà propria o per condizioni economiche delle aziende; le professioni cambiano; la vita si allunga. Ma sono sempre di più le esigenze familiari cui far fronte: non ci sono più situazioni in cui una persona può "sacrificarsi" e uscire dal mondo del lavoro per coprire l'insufficienza dei servizi.

Le nuove tecnologie, le innovazioni hanno alleggerito molti lavori manuali pesanti, ma sono sempre di più i lavori che comportano fatica fisica, come occuparsi di anziani o malati cronici, o stress per la tipologia del lavoro, in un centro di assistenza per dipendenze, o servizi oncologici e tante altre situazioni che esistono da pochi anni e si svilupperanno in futuro.

Per educatori/educatrici di asili nido e personale delle scuole per l'infanzia si è prevista la possibilità di pensionamento a 63 anni, con l'ape sociale o con i 41 anni di contribuzione, come lavoratori e lavoratrici precoci: nella Legge di Bilancio per il 2018 è stata prevista una Commissione per ampliare le platee dei lavori da considerare come gravosi e meritevoli di particolare attenzione, e di pensionamento anticipato rispetto all'età per la pensione di vecchiaia. Quella commissione non ha mai iniziato a lavorare. Sarebbe, invece da insediare, aumentarne compiti e responsabilità e attendere i risultati del suo lavoro prima di fare nuovi interventi.

Il complesso degli interventi correttivi attuati nella scorsa legislatura, oltre a proporsi, come detto, di ridurre il danno, si fondava sulla scelta di concentrare le risorse per risolvere prioritariamente i problemi delle persone più fragili nel mercato del lavoro.

Non è chiaro al momento quale sarà realmente la proposta che il governo in carica inserirà nella legge di Bilancio.

La quota 100 di cui si parla ora, può essere una scelta positiva; dipende però dai requisiti precisi con la quale si definirà, così come i 41 anni senza limite di età.

Ma se si dovesse cancellare il percorso di approfondimento e graduale modifica delle norme che si era intrapreso, sarà difficile rendere il sistema previdenziale più efficace e sostenibile perché legato ai mutamenti della società, così come era sempre stato.

Rimandiamo, in proposito, alla lettura del libro *Pensioni: la riduzione del danno. Problemi sociali e soluzioni legislative dopo i Governi Berlusconi e Monti*, di Cesare Damiano e Marialuisa Gnechchi (Ediesse, 2017), nel quale si dimostra quanto sia sempre stato fondamentale il legame tra mondo del lavoro, organizzazione sociale e sistema previdenziale. Legame che si è purtroppo perso tra il 2008 e il 2011.

A fronte di una crisi economica pesantissima, che ha provocato la chiusura di aziende e creato il panico in tante famiglie, anziché aumentare la protezione sociale per chi si è trovato in difficoltà - sia datori di lavoro che lavoratori -, si è agito per "risparmiare", in base alla sola preoccupazione della sostenibilità finanziaria del sistema, senza tener conto della sostenibilità sociale.

Viviamo un periodo storico in cui si dovrebbe affrontare di nuovo il tutto in termini reali di riforma, pensando ai giovani, ai percorsi discontinui di contribuzione, ma anche al mutare delle famiglie, avendo un disegno compiuto, da attuare in modo progressivo.

Invece, a quanto pare, si sceglie di concentrare tutte le risorse su misure che danno priorità a coloro che hanno un percorso lavorativo continuo, soprattutto uomini, in buona parte nel lavoro pubblico.

Inoltre, si pensa a un ricalcolo delle pensioni non, come tanti hanno asserito con forza negli ultimi anni, effettuando un ricalcolo in base ai contributi effettivamente versati, ma avviando, in modo insensato, un ricalcolo fondato sull'invenzione di coefficienti di trasformazione basati sull'età del primo rateo di pensione.

Si finge di non sapere - o forse coloro che si trovano al Governo veramente non sanno - che i famosi 40 anni di contributi, le 2080 settimane, erano il massimo valorizzabile nel calcolo della pensione, e quindi che non valeva la pena continuare a lavorare. Inoltre, se il datore di lavoro era consapevole che il lavoratore aveva maturato il diritto alla pensione, lo spingeva alle dimissioni, offrendogli, talvolta, incarichi o collaborazioni temporanee, da cessare unilateralmente nel momento in cui riteneva di non averne più bisogno.

La gestione separata per i lavori parasubordinati esiste solo dal 1996. Solo dal 2017 è possibile il effettuare il cumulo anche dei contributi della gestione separata. È, allora, lecito chiedersi se si ricalcolino le pensioni anche per aumentarle.

Si fa finta di ignorare tutto quello che è avvenuto nel mondo del lavoro, con le grandi crisi industriali, con gli esodi più o meno incentivati, i licenziamenti, i pensionamenti precoci non per libera scelta.

L'età del primo rateo di pensione non dipende necessariamente e solo dalla volontà del lavoratore di mettersi "a riposo": non si può decidere, ora per allora, che quella è la misura con la quale va ricostruita la pensione, decurtandone una parte. Oggi, si usa l'alibi di garantire che il taglio riguarda solo le "pensioni d'oro". Ma

una volta che si affermasse un principio che ammetta la possibilità di ricalcolo, a seconda del bisogno di far cassa, si potrebbe abbassare l'importo delle pensioni su cui intervenire in base al risparmio da ottenere. Il pericolo è in agguato e non va sottovalutato.

# Donne e pensioni

## A che punto siamo, cosa c'è da fare

A) Le diseguaglianze tra uomini e donne rispetto alle pensioni

La pensione è per ciascuno il riassunto della sua vita lavorativa. Discontinuità del lavoro, necessità di dividersi tra lavoro e attività di cura della famiglia, retribuzioni più basse, lunghi periodi di non lavoro: tutto questo determina per le donne una pensione più bassa, e molte volte anche l'impossibilità di maturare il diritto ad un trattamento previdenziale.

E tuttavia, le ragioni delle disparità tra uomini e donne, per quanto riguarda le pensioni, vanno identificate non solo nelle storie lavorative, ma anche nelle regole del sistema previdenziale, per come si è determinato nel corso del tempo.

In passato, esistevano delle "compensazioni", in particolare i cinque anni di anticipo dell'età per la pensione di vecchiaia, considerando anche il fatto che le donne difficilmente riescono, ancora oggi, a raggiungere il requisito per il diritto alla pensione anticipata o "di anzianità". Ma gli interventi più recenti di innalzamento dei requisiti previdenziali sono avvenuti in modo brusco e pesante, e hanno parificato quasi del tutto le norme per uomini e donne (a vantaggio delle donne, rimane solo un anno di anticipo per la pensione "di anzianità"), mentre nella condizione concreta di lavoro e di vita le discriminazioni di fatto e gli handicap per le donne sono tutt'altro che superati.

Lo squilibrio a discapito delle donne (identificato puntualmente nell'Indagine conoscitiva parlamentare realizzata tra il 2015 e il 2016)

è rilevante ed evidente ed è cresciuto, anziché attenuarsi, nel corso degli ultimi quindici anni.

Le misure adottate nel corso della XVI legislatura, poi, hanno penalizzato fortemente le donne, anche in considerazione dell'assenza di una adeguata fase transitoria nell'applicazione della nuova disciplina in materia di accesso al pensionamento, e pongono l'Italia in una posizione di difetto rispetto ad altri Paesi europei, in cui esiste un ampio ventaglio di disposizioni tese a compensare sul piano contributivo i periodi dedicati alla cura dei figli e agli altri lavori di cura ancora, purtroppo, affrontati dalle donne. L'unica misura che vede impegnati uomini e donne è l'utilizzo dei permessi e del congedo previsti dalla legge 104/92, perché l'indennizzo all'80% della retribuzione e la contribuzione figurativa garantita, permettono o favoriscono l'impegno anche dei familiari maschi.

Insomma, il nostro sistema previdenziale "fa parti uguali tra diversi", tratta con le stesse regole storie lavorative che sono diverse: anziché correggere, perpetua le diseguaglianze.

Le Istituzioni europee e i principali organismi internazionali hanno invitato i singoli Paesi, compresa l'Italia, ad affrontare il problema della disparità di genere in ambito previdenziale.

Esistono rilevanti differenze tra uomini e donne sia per gli importi medi delle singole prestazioni, sia per il complessivo reddito pensionistico dei beneficiari.

La percentuale di donne che non hanno nessuna pensione in Italia è doppio rispetto agli altri paesi europei (quasi una su sei)

Il differenziale di genere nelle prestazioni pensionistiche è del 27% nella media europea. In Italia è attorno al 33%. Colpisce il fatto che il differenziale sia più alto nelle generazioni più "giovani" di pensionati e pensionate (è di 39 punti nella fascia di età tra 65 e 69, ed è di 28 punti tra gli over 75)

Come si sa, le donne sono la grande maggioranza di coloro che percepiscono pensioni di reversibilità, un istituto ancora del tutto giustificato dalle caratteristiche sia del mercato del lavoro che dell'organizzazione sociale. La decurtazione del trattamento originario, anche quando il superstite non ha altri redditi propri, determina un valore molto basso di queste pensioni. Va contrastata la tendenza, che è ben presente, a considerarlo un trattamento assistenziale.

In generale, va data maggiore attenzione al tema del valore delle pensioni delle donne: l'obiettivo rimane quello di promuovere e sostenere l'indipendenza economica delle donne anche in età avanzata.

Come intervenire? Si è discusso molto sull'opportunità di puntare su interventi risarcitori, oppure sulla rimozione delle cause delle diseguaglianze di genere e su interventi che possano prevenire le disparità: il potenziamento dei servizi per l'infanzia e la non autosufficienza, gli strumenti per la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, le agevolazioni per le assunzioni di donne, il contrasto alle disparità salariali, ecc.

E' giusto non agire solo in una logica di "riparazione", e utilizzare risorse anche per affrontare la differente ripartizione del lavoro di cura nelle famiglie e gli svantaggi per le donne nel mercato del lavoro e nel posto di lavoro.

Ma gli interventi risarcitori determinano una conseguenza immediata e percepibile, e giusta, per chi ha già attraversato una vita lavorativa segnata da discriminazioni di fatto (e non solo); gli interventi che possono prevenire tali discriminazioni avranno effetti positivi in tempi necessariamente lunghi.

Non dimentichiamo che le differenze che riscontriamo oggi restituiscono una fotografia del mondo del lavoro di un periodo precedente: le donne che vengono da quella storia hanno diritto al "risarcimento".

Soprattutto, il sistema di welfare, compresa la previdenza, ha tra i propri compiti quello di correggere le storture "del mercato" e di una organizzazione sociale con limiti antichi; tali storture non vanno perpetuate così come si sono determinate (e questo non vale solo per le discriminazioni e gli svantaggi a carico delle donne). Va detto, ancora, che non aiuta ad avere fiducia negli interventi pro futuro l'esperienza del 2009, quando i risparmi ottenuti con l'innalzamento dell'età pensionabile per le donne del pubblico impiego avrebbero dovuto essere destinati, per espressa previsione della legge, ad interventi a favore delle donne; ma quella previsione non è stata osservata. E parliamo di alcuni miliardi di euro, tra il 2010 e gli anni seguenti.

#### B) I risultati ottenuti negli ultimi anni

Ciò nonostante, possiamo elencare una serie di interventi che hanno migliorato la condizione delle lavoratrici e delle pensionate, per iniziativa dei sindacati, e di alcune donne presenti e attive nelle Istituzioni.

- Riconoscimento delle "diversità dei lavori" anche per attività ad occupazione prevalentemente femminile, nei servizi sanitari, assistenziali, educativi, per l'accesso all'Ape sociale, per l'uscita con 41 anni se precoci e per il blocco dell'aumento dell'aspettativa di vita nel 2019.
- Riduzione del requisito di anzianità contributiva di un anno per figlio (sino a due) per le donne, per l'utilizzo dell'Ape sociale.
- Opzione donna: correzione delle circolari che davano interpretazioni restrittive, garantendo così la corretta applicazione della norma originaria  
Specifico monitoraggio per poter impiegare le risorse che non saranno utilizzate per interventi con finalità analoghe, compresa la proroga della sperimentazione.
- Cancellazione delle penalizzazioni per chi è andato in pensione anticipata prima dei 62 anni di età, cosa che riguarda anche molte donne.
- Possibilità, prima preclusa, di riscattare sia i periodi di congedo parentale fuori dal rapporto di lavoro sia i periodi di corso legale di laurea: un correttivo limitato, ma relativo a una situazione particolarmente discriminatoria per le donne
- Inserimento tra gli "esodati" da salvaguardare (mantenimento della pos-

sibilità di andare in pensione con le regole pre-Fornero) di lavoratori, e soprattutto lavoratrici, che avevano utilizzato il congedo previsto dalla legge 104 per l'assistenza a disabili gravi.

- Cumulabilità senza oneri dei contributi versati in tutte le Casse, comprese le Casse professionali, dopo gli interventi che avevano determinato il carattere oneroso di tutte le ricongiunzioni (c'erano e ci sono altri istituti per ottenere la "sommatoria" di periodi lavorati in diversi settori, che sono però penalizzanti per il calcolo della misura della pensione). E qui va ricordato che le carriere di lavoro frammentate riguardano spesso le donne.

- Per le pensioni in essere: gli interventi di parificazione della no tax area dei pensionati a quella dei lavoratori dipendenti, l'aumento della quattordicesima e l'ampliamento della platea dei destinatari della stessa hanno favorito le pensioni più basse, dove si concentra la gran parte delle donne pensionate.

Sul versante del lavoro, alcuni interventi sono andati nella direzione di prevenire gli svantaggi per le donne che hanno poi riflessi sulla condizione di pensionate: inclusione dei periodi maternità ai fini della determinazione dei premi di produttività, ampliamento dei congedi di paternità, voucher per baby sitting e pagamento delle rette degli asili nido (anche per lavoratrici autonome e imprenditrici), in alternativa all'assenza per congedo facoltativo, promozione sul piano fiscale del welfare aziendale, normativa per la tutela e un ampliamento non selvaggio e contrattato delle forme di smart working.

Questi, dunque, gli interventi realizzati con provvedimenti legislativi nell'arco degli anni tra il 2014 e il 2017, almeno per la "riduzione del danno".

Si può dire che era dal 2000 (legge 53 del 2000, confluita nel Testo Unico su tutela e sostegno alla maternità e paternità - d. lgs. 151 del 2001) che non si realizzavano interventi di carattere positivo. Di quel periodo si possono ricordare in particolare: l'accredito figurativo di cinque mesi per il congedo di maternità fuori dal rapporto di lavoro, la possibilità di riscatto del congedo "facoltativo", lo sgravio contributivo per assunzioni in sostituzione di maternità, e il congedo retribuito, sino a due anni, per chi assiste disabili gravi.

### C) Le cose da fare

Le questioni rimaste irrisolte e che devono trovare una risposta possono essere riassunte così, riprendendo sia i contenuti delle piattaforme sindacali del 2014, 2015, 2017, sia le indicazioni contenute nelle conclusioni dell'Indagine Conoscitiva della Commissione Lavoro della Camera (2016), in tanti punti coincidenti con le richieste sindacali:

Valorizzare tutti gli istituti capaci di ridurre gli effetti negativi della maggiore discontinuità delle carriere lavorative femminili, incrementando i relativi benefici

(accrediti figurativi, facoltà di riscatto, maggiorazioni contributive in relazione agli eventi legati alla nascita e alla crescita dei figli, all'assistenza ai disabili e agli anziani non autosufficienti) estendendoli anche ai periodi fuori dal rapporto di lavoro.

La legislazione italiana è più carente rispetto ad altri paesi europei. Ad esempio: occorrerebbe considerare, nel calcolo contributivo della pensione, non tutta la vita lavorativa, ma valorizzare gli anni migliori ed escludere quelli con pochi contributi dedicati al lavoro di cura (misure simili sono presenti in Canada, Inghilterra, Lussemburgo e Svizzera). Oppure occorrerebbe introdurre una maggiorazione dell'anzianità contributiva per donne e uomini che si occupano dei figli, come avviene in Francia, o incentivare la permanenza al lavoro dopo la nascita dei figli con maggiorazioni contributive, come avviene in Germania.

Nel futuro, oltre ai figli, graverà sulle donne soprattutto il peso della cura dei genitori non autosufficienti; occorrerà dunque prevedere adeguati sostegni ed evitare la penalizzazione di chi è e sarà impegnato in quel lavoro di cura.

In generale, è giusto avviare una seria discussione, relativa non solo alle donne, sulla sostenibilità sociale di un sistema puramente contributivo, concepito con una logica puramente "attuariale".

Cgil, Cisl, Uil hanno formulato le loro proposte, e hanno già chiesto da tempo al nuovo Governo di incontrarlo per discutere e trattare.

Troppo carenti e contraddittorie le misure che, dalle anticipazioni sulle intenzioni della maggioranza di Governo, si profilano per la prossima legge di Bilancio. Del tutto assente appare, in particolare, il tema della valorizzazione del lavoro di cura. In sintesi, queste sono le proposte sindacali.

\* Istituzione della "pensione contributiva di garanzia", per riconoscere e valorizzare a fini previdenziali i periodi di lavoro discontinuo o con contribuzioni basse, l'attività di studio e formazione.

\* Riduzione dell'importo soglia per l'accesso alle pensioni calcolate con il sistema contributivo. La norma secondo la quale, se l'importo della pensione non raggiunge la cifra di 1,5 volte l'assegno sociale, si devono attendere i 70 anni per accedere al pensionamento, danneggerà soprattutto le donne, costrette, soprattutto in presenza di retribuzioni medio basse e di carriere discontinue, a prolungare l'attività lavorativa ben oltre l'età ordinaria per il pensionamento di vecchiaia.

\* Maggiorazione contributiva dei periodi di congedo per maternità; riconoscimento di un anticipo dell'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia, di un anno per ogni figlio, sino a un massimo di tre anni; riduzione del requisito contributivo per l'accesso all'Ape sociale; riconoscimento di un anticipo pensionistico per chi assiste familiari disabili gravi (un anno ogni cinque, sino ad un massimo di quattro anni); valorizzazione contributiva del lavoro di cura per le donne; revisione del sistema contributivo per chi svolge lavoro domestico prevedendo versamenti contributivi pieni.

\* Accesso flessibile al pensionamento / flessibilità in uscita / Ape sociale e pensione anticipata per i lavoratori precoci.

Stabilizzazione - estensione degli strumenti di flessibilità introdotti nel 2017-2018, reintroduzione delle "quote" o flessibilità senza penalizzazioni a partire dai 62 anni.

\* Opzione donna. Verifica della consistenza delle risorse che residueranno, per un loro utilizzo corretto e corrispondente a quanto è previsto nella legge.

Va poi detto che una peculiare discriminazione indiretta è rappresentata dalla normativa che per il part time verticale prevede che per il calcolo dell'anzianità contributiva vengano considerati solo i periodi in cui si svolge effettivamente il lavoro e non l'intera durata del rapporto di lavoro. Ciò significa che il contributo settimanale viene accreditato solo se durante la settimana è stata erogata una retribuzione almeno pari al 40% del minimo spettante ai lavoratori dipendenti; mentre non si ha accredito del contributo settimanale se in una data settimana non è stata svolta alcuna attività, pur essendo in corso un rapporto di lavoro a carattere continuativo. Con l'innalzamento del minimo a 20 anni di contributi, questo meccanismo minaccia la possibilità di accesso alla pensione per molte donne che lavorano a part time. Il sindacato di categoria ha avviato alcuni contenziosi su questa questione.

# La quattordicesima

## Alcune considerazioni su questo strumento

I redditi degli anziani e dei pensionati, tra adeguamento delle pensioni al costo della vita, "quattordicesima mensilità" e strumenti di contrasto alla povertà.

La discussione sulla previdenza ha lasciato spesso in secondo piano il tema delle pensioni in essere, della loro adeguatezza, della difesa del loro potere d'acquisto. Anche nel periodo più recente, l'attenzione si è concentrata sulle pensioni più alte, quelle che secondo l'attuale maggioranza di Governo sarebbero da tagliare, per altro con strumenti molto discutibili.

Il sostegno ai redditi medio bassi da pensione e l'impegno per realizzare un sistema più efficace di adeguamento delle pensioni al costo della vita hanno invece fatto parte delle intese tra il Governo e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei pensionati nella scorsa legislatura.

Prima di riassumere gli esiti di quelle intese, è utile ricordare il contributo dato dalle pensioni in essere all'operazione "Salva Italia" di fine 2011 e alle politiche di contenimento della spesa che ne seguirono.

La rilevanza di quelle cifre è emersa con la sentenza della Corte Costituzionale n. 70 del 2015 e con gli interventi legislativi che si resero necessari di conseguenza.

La restituzione agli interessati di quanto non era stato corrisposto a causa del blocco della perequazione negli anni 2012 e 2013 avrebbe comportato una spesa di 17,6 miliardi netti nel 2015, e di oltre 4 miliardi all'anno negli anni successivi. Il decreto n. 65 e la sua con-

versione in legge optarono (saggiamente, nonostante le obiezioni pur comprensibili delle organizzazioni sindacali) per una restituzione concentrata soprattutto nella fascia tra tre e quattro volte il TM (con un rimborso massimo di 812 euro alle pensioni collocate intorno ai 1.850 euro netti), con un costo di poco più di due miliardi di euro nel 2015 e di poco meno di mezzo miliardo negli anni successivi. La perdita media pro capite è stata di 736 euro nel 2012, 1.602 nel 2013, 1.755 nel 2014, 1.779 nel 2015.

L'intervento realizzato con il "Salva Italia" non è stato il primo intervento di "taglio" nella storia della perequazione automatica delle pensioni, ma è stato certamente il più pesante (il testo concepito dal Governo prevedeva il blocco per le pensioni superiori a due volte il TM; anche a seguito dell'iniziativa sindacale, il Parlamento spostò tale soglia da due a tre volte lo stesso TM).

Il blocco, meno stringente, degli anni successivi, dal 2014, ha continuato a drenare risorse dalle pensioni, sino all'ultima proroga al 2018, che ha determinato un ulteriore risparmio di spesa - al netto degli effetti fiscali - di circa 335 milioni nel 2017 e di circa 750 milioni nel 2018.

Va detto che l'intervento previsto nella legge di Bilancio 2017 aveva un esplicito intento redistributivo tra le classi di reddito dei pensionati dall'alto verso il basso (blocco o riduzione della perequazione per pensioni medie e alte e innalzamento della no tax area per le pensioni più basse) e verso altre fasce di popolazione.

Il verbale di intesa del 28 settembre 2016 tra il Governo Renzi e le Confederazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil, prevedeva per la cosiddetta "Fase II" anche l'impegno a confermare il ritorno al meccanismo previsto dalla legge 388/2000; ciò a partire dal 2019, con il sistema di perequazione basato sugli "scaglioni di importo", anziché sulle "fasce di importo".

Sulla base di quello stesso verbale, la legge di Bilancio 2017 ha previsto:

- il completamento del percorso, avviato con la legge di stabilità 2016, di aumento della fascia di reddito da pensione esente da tassazione: per tutti i pensionati la no tax area viene parificata a quella dei lavoratori dipendenti (con benefici medi di 70-75 euro all'anno per i redditi sino a 15.000 euro e di circa 30 euro all'anno per i redditi tra 15.000 e 55.000 euro; per fare un esempio, con 9.000 euro di reddito il risparmio è di 100 euro, un risparmio che può più che raddoppiare con l'abbattimento dell'addizionale regionale nei casi in cui non sia già prevista l'esenzione);

- l'aumento dell'importo della quattordicesima per chi già la percepiva, ovvero per oltre due milioni di pensionati (sino a una volta e mezza il TM, circa 750 euro), e l'estensione di tale trattamento a chi percepisce tra una volta e mezzo e due volte il TM (circa 1.000 euro), ovvero a circa 1.250.000 pensionati.

Vale la pena di soffermarsi su questo argomento.

La "quattordicesima" per i pensionati over 64 fu introdotta nel 2007 (quando c'era

il secondo Governo Prodi). Il provvedimento fu varato (non a caso) a seguito di un accordo tra Governo e sindacati, ed è basata su criteri precisi. Si tratta, infatti, di un incremento della pensione, non di un trattamento assistenziale, destinato ai redditi da pensione più bassi e differenziato, nel suo importo, su tre fasce; il tutto, con un legame diretto con la storia contributiva del pensionato o della pensionata. Le tre fasce sono articolate, per i lavoratori dipendenti, tra chi ha meno di 15 anni di contributi, chi ne ha tra 15 e 25, e chi si colloca oltre i 25 anni; per i lavoratori autonomi tra chi ha meno di 18 anni di contributi, chi sta tra i 18 e i 28, e chi sta oltre i 28 anni. L'importo va da un minimo di 336 euro ad un massimo di 655 euro.

Il fatto che si tratti di un aumento della pensione e non di un trattamento assistenziale, permette alle donne con pensioni basse (per le ragioni più volte richiamate) di percepirlo, e non di vederlo condizionato al reddito del coniuge.

A questo punto del nostro ragionamento va detto che è importante insistere sulla necessità di valorizzare i contributi versati, di adeguare le pensioni frutto di molti anni di lavoro, evitando di intervenire in modo massiccio con incrementi delle prestazioni di carattere assistenziale. Come sarebbe conciliabile un reddito minimo di 780 euro al mese per chi non ha mai versato contributi o ne ha versati pochissimi con pensioni, ad esempio quelle delle donne di opzione donna, che con 35 anni di contributi versati ed il calcolo interamente contributivo rimangono spesso ben al di sotto dei mille euro?

Altra cosa sarebbe definire un meccanismo che garantisca una pensione dignitosa a chi ha lavori discontinui o retribuzioni molto basse, mettendola al riparo dagli effetti "feroci" che un calcolo puramente contributivo produce in questi casi. La "quattordicesima" nacque infatti anche per rimediare, con incrementi differenziati in base ai contributi versati, al fatto che interventi precedenti avevano appiattito tutte le pensioni più basse sulla stessa cifra, a prescindere dalla storia lavorativa e contributiva di ciascuno. La "pensione di cittadinanza" a 780 euro per tutti riproporrebbe un problema analogo. Se poi si usassero le risorse ora impiegate per la quattordicesima per finanziare tale forma di pensione, la distorsione sarebbe ancora più grande.

In sintesi, si può dire che una relativa tutela dei redditi da pensione bassi e medio-bassi si è realizzata lungo tutto il corso degli ultimi sette anni, prima con l'esclusione dal blocco della perequazione automatica delle pensioni di importo sino a tre volte il trattamento minimo, poi con l'incremento del valore della quattordicesima mensilità e l'estensione della platea di pensionati che la percepisce, nonché con l'innalzamento della no tax area per i pensionati al livello previsto per i lavoratori.

Nonostante questo, esiste un problema vero di tutela del potere d'acquisto di una fascia rilevante di popolazione, che non ha altri strumenti di adeguamento del valore della pensione. Questo per quanto riguarda il reddito percepito.

Un capitolo a parte, di grande criticità, è però quello relativo alla spesa: sul reddito realmente disponibile per le persone anziane grava un costo dei servizi e dei

supporti necessari nei casi di non autosufficienza che spesso fa la differenza, e di molto.

E' vero che in questi anni gli anziani se la sono cavata meglio di altre componenti della popolazione. La povertà è cresciuta soprattutto nelle fasce di età più giovani.

A guardar bene i dati, però, se l'incidenza delle famiglie a rischio di povertà tra quelle al cui interno ci sono dei pensionati (16,5%) è sensibilmente inferiore a quello delle altre famiglie (24,2%), il rischio è più elevato per i pensionati che vivono soli (21,8%), o che vivono con i figli che sono "genitori soli" (18,6%), e ancor più elevato nelle famiglie in cui il reddito del pensionato sostiene altri componenti adulti senza redditi da lavoro (34,9%) (Istat, Focus Condizioni di vita dei pensionati, pubblicato il 21 dicembre 2017).

Ciò a conferma del fatto che anche all'interno delle diverse classi di età e anche tra gli anziani le medie non dicono tutto: c'è chi sta bene, chi sta così, così e chi sta male o molto male.

Va poi segnato il fatto che, tra gli anziani, sotto alla soglia di povertà si trovano soprattutto le donne. E ciò o perché percepiscono pensioni di reversibilità senza essere riuscite a maturare una propria pensione perché erano "casalinghe", o perché hanno avuto lavori discontinui o parziali.

Se la povertà, sia relativa che assoluta, colpisce di più le famiglie giovani e meno quelle di anziani, questo non dipende da qualche privilegio. Le persone anziane sono anzi quelle più esposte al rischio di povertà, per i limiti che derivano dall'età e dalle condizioni di salute. Per difendersi dalla povertà, dispongono però due strumenti.

In primo luogo le pensioni sono redditi certi, per quanto spesso insufficienti. In secondo luogo esiste da tempo uno strumento di contrasto alla povertà assoluta, tutto sommato efficace: è l'assegno sociale (prima denominato pensione sociale) che dà una copertura, di carattere "universale" all'interno della fascia di età, a chi è sprovvisto di mezzi e di un reddito pensionistico. E va sottolineato che si tratta di uno strumento che non si presta ad abusi: la verifica della reale condizione economica è stringente; è prevista la residenza effettiva, stabile e continuativa in Italia.

Anche le elaborazioni che evidenziano una distribuzione delle prestazioni assistenziali per decili di reddito Isee (vedi audizione IRS nel corso dell'iter parlamentare della legge per il Reddito di Inclusione) stimano che la spesa per assegni sociali sia destinata per il 5% ai tre decili di reddito più alti (probabilmente per effetto del nucleo familiare "allargato" preso in considerazione); una percentuale contenuta a fronte, ad esempio, di un 24,5% relativo alle prestazioni assistenziali per invalidità.

L'assegno sociale ha un valore di 453 euro, e si percepisce a partire da 66 anni e 7 mesi. Chi non ha nulla lo percepisce per l'intero valore, chi ha qualcosa percepisce la differenza che manca per arrivare a quella soglia (che raddoppia in caso di una coppia): un reddito minimo garantito, in sostanza.

Il totale degli assegni sociali è di 861.811 (6,4% della popolazione over 65). Di questi, 543.216 sono donne (il 63% del totale). Lo stanziamento per questa misura è nel complesso di 4 miliardi e 855 milioni di euro.

Anche in questi dati, e nelle differenze tra una regione come la Liguria e gli andamenti nazionali (over 65 su totale popolazione: Liguria 28,35%, Italia 22,32%; assegni sociali su popolazione totale: Liguria 1,28%, Italia 1,42%) si può leggere un fenomeno specifico: un'area che nel passato ha avuto insediamenti industriali e attività di trasporto che hanno garantito lavoro tutto sommato stabile, soprattutto agli uomini, produce oggi una condizione di reddito migliore per gli anziani, e soprattutto per gli uomini.

In sostanza, il contrasto alla povertà tra gli anziani non è realizzato prevalentemente dagli interventi assistenziali; in questo campo, il ruolo principale è quello del sistema di previdenza sociale e dei suoi strumenti di solidarietà interna. E tuttavia, va riconosciuto che anche gli interventi assistenziali danno una copertura, di carattere universale nella fascia di età, a chi è sprovvisto di mezzi e di un reddito pensionistico.

# Flessibilita' in uscita

## I costi della proposta 857

### I costi della Proposta di Legge 857

Elaborazioni su schede tecniche Inps e Focus dell'Ufficio parlamentare di Bilancio

Sui costi delle modifiche ai requisiti necessari per poter andare in pensione, quota 100 e altro, sono circolate molte cifre.

Cosa possiamo fare per capirci qualcosa in più? In attesa di poter leggere le Relazioni Tecniche che accompagneranno i testi dei Disegni di legge del Governo,

possiamo farci un'idea riguardando i conti che a suo tempo l'INPS fece per le Proposte di legge di iniziativa parlamentare presentate nella scorsa legislatura.

Un primo riscontro si trova nel resoconto stenografico dell'audizione del Presidente dell'INPS Boeri (10 giugno 2015), nell'ambito dell'esame delle proposte di legge AC 857 e abbinate, tra le quali la proposta AC 2945.

Quelle stime possono essere indicative anche per il dibattito in corso in questa fase, (a meno che INPS non usi due pesi e due misure, ma non dovrebbe essere così), perché le due proposte di legge avevano come oggetto, rispettivamente:

- l'uscita verso la pensione a partire da 62 anni (incrementati con la speranza di vita), con 35 di contributi, con una penalizzazione del 2% sulla quota della pensione calcolata con il sistema retributivo, per ogni anno di anticipo rispetto ai 66, e il pensionamento con 41 anni di contributi senza vincoli di età;

- quota 100 per i lavoratori dipendenti e 101 per gli autonomi, con almeno 62 anni di età.

Per questa seconda proposta di legge, secondo la stima dell'INPS, il costo, come livello

massimo, era di 10,6 miliardi di euro nel 2019.

Per quanto riguarda invece la prima proposta di legge, si sviluppò intorno ad essa un approfondito dibattito all'interno del quale si tentò anche di ipotizzarne aggiustamenti e modifiche per renderla più praticabile.

Nella audizione citata il Presidente Boeri disse che "se l'opzione contenuta nella proposta di legge dovesse essere presa in considerazione da tutti, non appena avessero maturato i requisiti" il disavanzo annuale sarebbe arrivato sino ad un onere massimo di 8,5 miliardi di euro.

L'INPS produsse diverse schede tecniche

La prima nel settembre 2013, con alcune ipotesi, tra le quali quella per la quale tutti i possibili beneficiari avrebbero scelto di utilizzare quella opportunità (cosiddetta "propensione 100%"), che dava come esito questi valori

anno	variazione della spesa pensionistica (milioni di euro)	variazione del numero di pensioni
2014	2.867	154.000
2015	4.777	212.000
2016	5.920	252.000
2017	6.188	271.000
2018	6.956	322.000
2019	7.582	341.000
2020	7.592	354.000

e poi valori decrescenti dell'aggravio di spesa sino al

2025	6.835.000.000	409.000
------	---------------	---------

Poi, nel 2016 la Commissione Lavoro della Camera riprese a lavorare per verificare la possibilità di introdurre nuove norme per rendere flessibile l'uscita verso la pensione con requisiti inferiori a quelli previsti dalla "legge Fornero", con penalizzazioni limitate sul valore della pensione.

Le elaborazioni dell'Istituto furono fatte prendendo a riferimento

a) il testo originario (nota INPS del 9.2.2016) e successivamente

b) una ipotesi più limitata: la possibilità di uscita a 63 anni e 7 mesi, anziché 62 e 7 mesi (nota INPS 24.2.2016)

In entrambi i casi furono elaborate tabelle rapportate sia ad una "propensione al 100%", sia a percentuali un po' inferiori di adesione

Le tabelle "al100%" costituiscono quindi l'indicazione del livello massimo di maggiore spesa prevedibile (è discutibile però che nel calcolo delle coperture necessarie, una volta che si passi alla adozione dei provvedimenti, si ipotizzi una "propensione 100%"; la sovrastima che ne deriva produca prima limitazioni della

platea dei beneficiari, poi avanzi economici che vanno “persi”, per quella finalità.)

Oneri devianti dalla proposta di legge AC 857

	uscita flessibile 62 anni e 7 mesi (+ incrementi per speranza di vita)	uscita flessibile 63 anni e 7 mesi (+ incrementi speranza di vita)	uscita con 41 anni contributi (secondo testo originario AC 857) *
	oneri al lordo (milioni di euro)	oneri al lordo (milioni di euro)	oneri al lordo (milioni di euro)
2017	3.675	2.036	3.785
2018	5.578	3.432	4.317
2019	6.220	3.989	5.430
2020	6.419	4.148	5.723
2021	6.608	4.203	6.345
2022	6.631	4.208	6.347
2023	6.832	4.236	6.429
2024	6.972	4.313	5.889
2025	7.294	4.538	6.437
2026	7.519	4.643	6.510

\* calcolati, per differenza, dalle tabelle della Relazione Tecnica 9.2.2016

L'Ufficio Parlamentare di Bilancio ha pubblicato un Focus tematico relativo a “Il dibattito sulla flessibilità pensionistica”, il n°6 del 4 agosto 2016.

Contiene interessanti considerazioni sugli effetti dell' “innalzamento marcato e brusco dei requisiti di pensionamento, soprattutto in momenti di crisi economica e di difficoltà del mercato del lavoro” e documenta il fatto che “il tema della flessibilità è un tratto comune ai paesi a economia e welfare sviluppati. Pur nelle loro diversità, tutti tentano di evitare requisiti di pensionamento puntuali e rigidi”. “Stanno divenendo chiari i vantaggi di assetti flessibili, inclini a sollecitare l'allungamento della vita attiva in maniera graduale e senza precludere spazi di scelta individuale per il lavoratore e di autonomia contrattuale tra lavoratori e datori”

Il Focus dell'Upb dà conto di due proposte di flessibilità, la proposta di legge “Damiano”, cioè la Pdl 857 nella sua versione originaria, e la proposta formulata da Boeri, e dei costi di ciascuna.

Entrambe le proposte contengono penalizzazioni che riducono di una percentuale (rispettivamente il 2 e il 3% per ogni anno di anticipo) la quota di pensione calcolata con calcolo retributivo.

Va ricordato che, per la parte di pensione calcolata con il contributivo, l'anticipo dell'uscita dal lavoro comporta due motivi di riduzione del valore della pensione: il montante contributivo accumulato è inferiore, e il coefficiente di trasformazione (il coefficiente che consente di ricavare dalla somma totale di contributi versati l'ammontare della pensione) correlato all'età, è penalizzante per età inferiori.

In un lavoro di G.Geroldi per la rivista “Lavoro&Welfare, citato dall'Upb, “con anticipi di quattro anni le pensioni si riducono di percentuali comprese tra il 24 e il 30

del loro importo ipotetico a requisiti pieni (di anzianità o vecchiaia)”

Tra le proposte Damiano e Boeri si evidenziano le seguenti differenze come quelle più significative:

- per la proposta Boeri, la possibilità di anticipare l'uscita verso la pensione sarebbe riservata a coloro che avessero una pensione, dopo la decurtazione prevista, di almeno 1.500 euro lordi per 12 mensilità (con svantaggio evidente per le donne e per i lavoratori autonomi, e l'esclusione di molte e molti di loro);
- il numero minimo di contributi sarebbe 35 anni nella proposta Damiano e 20 anni nella proposta Boeri, mentre l'età minima di uscita sarebbe rispettivamente di 62 e 7 mesi, e di 63 e 7 mesi

Quanto ai costi per il bilancio previdenziale, si legge nel Focus dell'Upb, lo scenario "Damiano" avrebbe generato una maggiore spesa di oltre 3 miliardi di euro nel 2017 e poco più di 6 miliardi nel 2018, 2019 e 2020, poi gradualmente crescere tra il 2020 e il 2024 per raggiungere la soglia di 8 miliardi di euro. Nello "scenario Boeri" la maggiore spesa sarebbe stata di "650 milioni di euro nel 2017 e poco meno di 1,5 miliardi nel 2018, per poi seguire un trend crescente sino a toccare i 2,8 miliardi nel 2024".

La differenza dei costi tra le due proposte "si spiega sia con i diversi requisiti di età e di anzianità, sia soprattutto con il diverso vincolo sull'ammontare dell'assegno per l'accesso alla flessibilità".

Il minor costo della proposta Boeri si fonderebbe soprattutto sull'esclusione dei lavoratori e lavoratrici con pensioni (e quindi retribuzioni) più basse, coloro che mediamente hanno lavori più gravosi o meno gratificanti, iniziati in età precoce, più discontinui e con maggiore carico di impegni familiari; insomma coloro che meriterebbero di più di avere la possibilità di anticipare l'uscita dal lavoro verso la pensione.

Tutti i calcoli riportati, fonte INPS, si riferiscono ai lavoratori dipendenti dei settori privati e agli autonomi: non sono compresi i lavoratori della pubblica amministrazione, che naturalmente sarebbero compresi tra i destinatari di misure di flessibilità, generando a costi maggiori di quelli ipotizzati.

# Previdenza

## La situazione attuale

Gli interventi nel settore previdenziale della XVII legislatura vanno considerati come correzione della manovra Fornero. Innanzitutto, per far fronte alla cosiddetta questione degli esodati si sono approvati cinque interventi di salvaguardia (che si aggiungono ai tre della XVI legislatura), portando a oltre 200.000 il numero complessivo dei lavoratori ai quali si continuano ad applicare i requisiti di accesso al sistema pensionistico in vigore prima della legge Fornero del 2011. Gran parte dei restanti interventi in materia previdenziale sono stati adottati con le manovre di bilancio.

La legge di stabilità per il 2014 (legge n.147/2013) ha introdotto, in particolare, un contributo di solidarietà sulle pensioni di importo elevato, ha previsto limiti alla rivalutazione automatica delle pensioni superiori ad uno specifico importo e ha sancito il divieto per le Pubbliche Amministrazioni di erogare trattamenti economici che, sommati ai trattamenti pensionistici già in godimento, eccedano l'importo del trattamento economico del primo presidente della Corte di Cassazione.

Successivamente, al fine di dare seguito alla sentenza della Corte costituzionale n.70 del 2015, con il decreto legislativo 65/2015 è stata determinata la rivalutazione automatica dei trattamenti previdenziali di importo fino a sei volte il minimo Inps, bloccata negli anni 2012 e 2013 dal Governo Monti con il decreto legislativo 201/2011, noto come decreto Salva Italia.

La legge di stabilità per il 2015 (legge n.194/2014) ha disposto l'erogazione delle quote di Tfr maturando in busta paga, in via sperimentale, per il periodo 1 marzo 2015-30 giugno 2018, per i lavoratori dipendenti del

settore privato che ne facciano richiesta. Sono state eliminate le penalizzazioni per l'accesso alla pensione anticipata, per chi è andato e va in pensione prima dei 62anni di età.

La legge di stabilità per il 2016 (legge n.208/2015) ha prorogato la sperimentazione della Opzione donna, nonché introdotto una disciplina che consente di trasformare (in presenza di determinati requisiti anagrafici e contributivi) il rapporto di lavoro subordinato da tempo pieno a tempo parziale, con copertura pensionistica figurativa e corresponsione al dipendente, da parte del datore di lavoro, di una somma pari alla contribuzione pensionistica che sarebbe stata a carico di quest'ultimo- nota come part-time agevolato- relativa alla prestazione lavorativa non effettuata.

La legge di stabilità per il 2017 (legge n.232/2016) ha previsto nuove modalità di pensionamento anticipato, introducendo istituti sperimentali quali: l'Anticipo finanziario a garanzia pensionistica, l'Ape - una indennità, a favore di determinate categorie di soggetti in condizioni di disagio sociale -, spettante fino alla maturazione dei requisiti pensionistici,- l'Ape sociale -e una rendita integrativa temporanea anticipata, la Rita. Ulteriori disposizioni hanno riguardato il sostegno alle pensioni di importo più basso (attraverso l'estensione della quattordicesima e della no tax area), l'ampliamento delle possibilità di ricorso al cumulo pensionistico, il pensionamento anticipato per i lavoratori "precoci" (con requisito contributivo di 41 anni), benefici previdenziali per i lavori usuranti e i lavoratori esposti all'amianto, l'ulteriore ampliamento della Opzione donna.

Da ultimo, la legge di stabilità per il 2018 (legge n.205/2017) ha modificato il meccanismo di adeguamento dei requisiti pensionistici alla speranza di vita, al fine di limitarne l'impatto e di escluderne l'applicazione per i soggetti impegnati in lavori gravosi e in attività usuranti. Inoltre, è stata ampliata la possibilità di accesso all'Ape volontaria e all'Ape sociale e sono state ridefinite le norme sui lavoratori precoci, includendovi nuove categorie e semplificando i requisiti richiesti per l'accesso ai relativi benefici previdenziali.

## **Ape Sociale**

L'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge 232/2016 ha introdotto, in via sperimentale dal primo maggio 2017 al 31 dicembre 2018 l'istituto dell'APE sociale, consistente in una indennità, corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni. Successivamente, l'articolo 1, commi 162-167, della legge 205/2017, ha apportato sostanziali modifiche alla disciplina dell'indennità.

Possono accedere all'Ape sociale i soggetti con un'età anagrafica minima di 63 anni e in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:

- soggetti in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento (anche collettivo) dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale (avvenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di

cui all'art. 7 della L. 604/1966 e successive modificazioni) che abbiano concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi e siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni. Lo stato di disoccupazione si configura anche nel caso di scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato, a condizione che il soggetto abbia avuto, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi;

- soggetti che assistono da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave (ai sensi dell'articolo 3, c. 3, della L. 104/1992), ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, a condizione di possedere un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- soggetti che hanno una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74% (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile) e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- lavoratori dipendenti al momento della decorrenza dell'Ape sociale, che svolgono specifiche attività lavorative "gravose" (indicate negli appositi Allegati) da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette, e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni.

Per quanto attiene i requisiti contributivi richiesti per l'accesso all'Ape sociale, è stata prevista una riduzione per le donne di 12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni (Ape sociale donna);

- per l'accesso al beneficio dei lavoratori dipendenti operai dell'agricoltura e della zootecnia, è stato assunto come riferimento per il computo integrale dell'anno di lavoro il numero minimo di giornate (pari a 156), relativo all'anno di contribuzione, previsto dalla normativa vigente;
- è stato istituito il Fondo Ape sociale nell'ambito dello stato di previsione del ministero del lavoro e delle politiche sociali, rimodulando contestualmente l'autorizzazione di spesa ai fini del concorso al finanziamento dell'estensione dell'indennità.

L'indennità è comunque compatibile con la percezione di redditi da lavoro dipendente o parasubordinato entro 8.000 euro annui e con la percezione di redditi da lavoro autonomo entro 4.800 annui.

L'indennità, erogata mensilmente su dodici mensilità all'anno, è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, non soggetto a rivalutazione, e non può in ogni caso superare l'importo

massimo mensile di 1.500 euro.

Per i dipendenti pubblici che cessano l'attività lavorativa e richiedono l'APE sociale si prevede che i termini di pagamento delle indennità di fine servizio (comunque denominate) iniziano a decorrere dal raggiungimento del requisito anagrafico previsto per il pensionamento di vecchiaia.

Con il decreto del presidente del Consiglio dei Ministri 88/2017 sono stati definiti i requisiti e le modalità per accedere all'Ape sociale.

Inoltre, si segnala che l'articolo 53, comma 1, del decreto legge 50/2017 attraverso un'interpretazione autentica, definisce le caratteristiche che devono avere determinate attività lavorative ai fini della corresponsione dell'indennità riconosciuta, fino alla maturazione dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni (Ape sociale). Le attività lavorative gravose si considerano svolte in via continuativa (che, come detto, se svolte da almeno sei anni e insieme al requisito anagrafico di 63 anni, danno diritto all'Ape sociale) quando nei sei anni precedenti il momento di decorrenza della predetta indennità le medesime attività lavorative non hanno subito interruzioni per un periodo complessivamente superiore a dodici mesi e a condizione che siano state svolte nel settimo anno precedente la predetta decorrenza per un periodo corrispondente a quello complessivo di interruzione.

Si ricorda, infine, che ai sensi dell'articolo 1, comma 150, della L. 252/2017, l'esclusione dell'adeguamento dei requisiti pensionistici all'incremento della speranza di vita per alcune categorie di lavoratori) non si applica ai soggetti che godano, al momento del pensionamento, dell'APE sociale.

### **Lavoratori precoci, norma strutturale**

L'articolo 1, commi 199-205, della legge 232/2016 (legge di bilancio 2017) ha disposto una forma di pensionamento anticipato per i lavoratori precoci. Successivamente, le possibilità di accesso al beneficio pensionistico sono state ampliate dalla legge di bilancio per il 2018 (L. 205/2017, articolo 1 legge, commi 162-164 e 166).

Per effetto del duplice intervento legislativo, a decorrere dal primo maggio 2017 si prevede, in favore di alcune categorie di soggetti, una riduzione a 41 anni del requisito di anzianità contributiva (per la pensione), indipendentemente dall'età anagrafica (requisito attualmente pari, in via generale, a 42 anni e 10 mesi per gli uomini ed a 41 anni e 10 mesi per le donne).

I beneficiari sono costituiti dai soggetti che abbiano almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il compimento del 19° anno di età, siano iscritti ad una forma di previdenza obbligatoria di base da una data precedente il 1° gennaio 1996 e si trovino in una delle seguenti condizioni:

- stato di disoccupazione, a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione con-

sensuale (nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni), sempre che la relativa prestazione per la disoccupazione sia cessata integralmente da almeno tre mesi;

- svolgimento di assistenza, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, in favore del coniuge o di un parente di primo grado convivente, con handicap in situazione di gravità, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni, oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, pari o superiore al 74 per cento;
- svolgimento, al momento del pensionamento, da almeno sei anni in via continuativa, in qualità di lavoratore dipendente, nell'ambito delle professioni indicate negli allegati alle leggi di bilancio, di attività lavorative per le quali sia richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltosa e rischiosa la loro effettuazione in modo continuativo (più specificamente, oltre allo schema 6 anni su 7 viene altresì prevista la possibilità di maturare il periodo di attività secondo lo schema 7 anni su 10). Al riguardo, si ricorda che l'art. 53, c. 2, del decreto legge 50/2017 ha precisato che le suddette attività lavorative si considerano svolte in via continuativa quando, nei sei anni precedenti il momento del pensionamento, le medesime attività lavorative (di cui all'Allegato E della L. 232/2016) non hanno subito interruzioni per un periodo complessivamente superiore a dodici mesi e a condizione che siano state svolte nel settimo anno precedente il pensionamento per un periodo corrispondente a quello complessivo di interruzione;
- soddisfacimento delle nozioni di lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, poste, ai fini pensionistici, dall'art. 1, commi da 1 a 3, del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67.

Il requisito ridotto di 41 anni è soggetto ad adeguamento periodico agli incrementi della speranza di vita, secondo il meccanismo generale di adeguamento dei requisiti anagrafici per i trattamenti pensionistici.

Si ricorda, inoltre, che la legge 205/2017 ha anche:

- semplificato la procedura per l'accesso al beneficio (allo stesso modo di quanto previsto per l'Ape sociale), prevedendo che non sia più necessario il vincolo dell'assoggettamento alla Tariffa Inail del 17 per mille, indicato come elemento necessario dal decreto del presidente del Consiglio dei Ministri 87/2017 ai fini della validità della domanda da inoltrare per la concessione dello stesso;
- rimodulato l'autorizzazione di spesa ai fini del concorso al finanziamento dell'estensione del beneficio;

- per l'accesso al beneficio dei lavoratori dipendenti operai dell'agricoltura e della zootecnia ha assunto come riferimento per il computo integrale dell'anno di lavoro il numero minimo di giornate (pari a 156) relativo all'anno di contribuzione previsto dalla normativa vigente.

Per completezza, si ricorda che il trattamento pensionistico liquidato in base al predetto requisito ridotto non è cumulabile con redditi da lavoro, subordinato o autonomo, per un periodo di tempo corrispondente alla differenza tra il requisito ordinario (per il conseguimento del trattamento a prescindere dall'età anagrafica) e l'anzianità contributiva al momento del pensionamento e che il medesimo beneficio non è cumulabile con altre maggiorazioni contributive previste per le attività di lavoro in oggetto, ad esclusione della maggiorazione stabilita in favore degli invalidi e dei sordomuti(ex articolo 80, comma 3, della L. 388/2000).

Anticipo finanziario a garanzia pensionistica- Ape volontaria

L'articolo 1, commi da 166 a 178, dell'articolo 232/2016 ha introdotto, in via sperimentale dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2019 (nuovo termine stabilito dall'articolo 1, comma 162, lettera a), della L. 205/2017), l'istituto dell'anticipo finanziario a garanzia pensionistica - l'Ape, consistente in un prestito concesso da un soggetto finanziatore e coperto da una polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza corrisposto, a quote mensili per dodici mensilità, a un soggetto in possesso di specifici requisiti, da restituire a partire dalla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia con rate di ammortamento mensili per una durata di venti anni.

Possono accedere all'Ape i soggetti in possesso dei seguenti requisiti (comma 167):

- soggetti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria (Ago), alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla gestione separata (di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n.335/1995);
  - età anagrafica minima di 63 anni;
  - maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi;
  - anzianità contributiva di 20 anni;
  - pensione pari almeno a 1,4 volte il trattamento minimo (al netto della rata di ammortamento dell'APE);
  - soggetti non già titolari di un trattamento pensionistico diretto.
- L'INPS, su domanda del soggetto interessato, verifica il possesso dei requisiti, certifica il diritto e comunica al soggetto richiedente l'importo minimo e massimo dell'Ape ottenibile. Ottenuta la certificazione del diritto, il soggetto presenta, domanda di Ape e di pensione, indicando il finanziatore e l'impresa assicurativa

per la copertura del rischio di premorienza (scelti tra quelli che aderiscono agli accordi-quadro da stipularsi tra il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e, rispettivamente, l'Associazione Bancaria Italiana e l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici ed altre imprese assicurative primarie; con gli accordi-quadro sono definiti anche il tasso di interesse e la misura del premio assicurativo).

L'istituto finanziatore trasmette all'Inps e al soggetto richiedente il contratto di prestito (o l'eventuale comunicazione di reiezione dello stesso), che decorre entro 30 giorni lavorativi dal perfezionamento del contratto di finanziamento e della polizza assicurativa.

L'INPS trattiene a partire dalla prima pensione mensile l'importo della rata per il rimborso del finanziamento e lo riversa al finanziatore tempestivamente (e comunque non oltre 180 giorni dalla data di scadenza della medesima rata). Sul punto, si ricorda che l'articolo 53, comma 3, del decreto legge 50/2017 prevede la possibilità di cessione dei suddetti finanziamenti garantiti dal Fondo appositamente costituito per l'accesso all'APE.

Le somme erogate dall'INPS nell'ambito del prestito non concorrono a formare il reddito ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. A fronte degli interessi sul finanziamento e dei premi assicurativi per la copertura del rischio di premorienza corrisposti al soggetto erogatore, è riconosciuto un credito di imposta annuo nella misura massima del 50 per cento dell'importo pari a un ventesimo degli interessi e dei premi assicurativi complessivamente pattuiti nei relativi contratti. Tale credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito ai fini delle imposte sui redditi ed è riconosciuto dall'Inps per l'intero importo rapportato a mese a partire dal primo pagamento del trattamento di pensione. L'Inps recupera il credito rivalendosi sulle ritenute da versare mensilmente all'Erario nella sua qualità di sostituto d'imposta.

Nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze viene istituito un apposito Fondo di garanzia per l'accesso all'APE (con una dotazione iniziale pari a 70 milioni di euro per il 2017), la cui gestione è affidata all'INPS sulla base di apposita convenzione.

La durata minima dell'APE è fissata in 6 mesi.

Condecreto del presidente del Consiglio dei Ministri 150/2017 sono state definite le ulteriori modalità di attuazione della disciplina dell'Ape, tra le quali la definizione dell'entità minima e massima dell'APE richiedibile. Si può lavorare anche percependo l'ape volontaria.

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



8 <sup>a</sup> salvaguardia - Art. 1, comma 214, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 Dati al 20 novembre 2017	Limite numerico massimo di soggetti salvaguardati previsto dalla legge	Accolte	Non accolte	Inviate	Giacenti
lavoratori collocati in mobilità o trattamento speciale edile	11.000	4.815	9.902	3.047	389
prosecuzione volontaria prosecuzione volontaria senza versamento	9.200	3.969	2.138	3.878	75
	1.200	1.281	2.130	1.281	54
lavoratori cessati entro il 30/06/2012	7.800	1.971	2.732	1.869	104
lavoratori cessati dopo il 30/06/2012	7.800	275	840	263	47
lavoratori cessati unilaterali	7.800	922	1.382	888	98
in congedo per figli disabili	700	224	275	216	60
tempo determinato e somministrazione	800	561	1.051	552	93
<b>totale</b>	<b>30.700</b>	<b>14.018</b>	<b>20.450</b>	<b>11.994</b>	<b>920</b>
totale pensioni private liquidate (vigenti + eliminate per decesso)					<b>7.607</b>
<b>totale liquidate (private + pubbliche)</b>					<b>7.631</b>

<b>TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE OPERAZIONI DI SALVAGUARDIA</b>					
<b>CERTIFICAZIONI E PENSIONI LIQUIDATE Agosto 2016</b>					
<b>Operazione salvaguardia</b>	<b>Limite numerico massimo di soggetti salvaguardati previsto dalla legge *</b>	<b>Certificazioni accolte</b>	<b>Certificazioni non accolte</b>	<b>Domande giacenti</b>	<b>Pensioni liquidate</b>
1^ SALVAGUARDIA	64.374	64.374	6.766	-	56.463
2^ SALVAGUARDIA	29.741	17.531	8.110	451	13.662
3^ SALVAGUARDIA	7.554	7.202	6.494	60	7.141
4^ SALVAGUARDIA	3.572	3.424	1.478	14	3.410
5^ SALVAGUARDIA	3.871	3.510	5.505	49	3.474
6^ SALVAGUARDIA	37.054 * *	20.513	12.281	411	17.000
7^ SALVAGUARDIA	26.300	11.525	13.875	964	5.466
<b>Totale</b>	<b>172.466</b>	<b>128.079</b>	<b>54.509</b>	<b>1.949</b>	<b>106.616</b>
<p>* Limite numerico massimo rideterminato dall'art. 1, comma 270 della legge n. 208 del 2015 (Legge di stabilità 2016)</p> <p>** Il limite numerico di 32.100 previsto dalla L. 124/2013 e dalla L.147/2014 è stato rivisto a seguito del procedimento attuato dalla Conferenza dei Servizi relativa alle sei salvaguardie, conclusasi il 9/11/2015, includendo, ai sensi dell'art. 1, comma 193, della L. 147/2013, il riconoscimento dell'applicazione della salvaguardia anche ai titolari di congedo o permesso per legge 104/92 eccedenti il limite numerico predetto (4954 soggetti)</p>					

Aggiornato Agosto 2016

# Eta' reale di pensionamento

## Analisi stato per stato

L'età pensionabile ufficiale è in aumento nella maggior parte dei paesi del mondo, ma sono ancora in vigore norme che permettono di andare realmente in pensione prima dell'età prevista per la pensione di vecchiaia. Questo contrasta con l'affermazione che siamo l'unico Paese che ha la pensione di anzianità, adesso pensione anticipata.

In ogni paese esistono infatti norme che permettono di andare in pensione prima dell'età legale per la pensione di vecchiaia.

### **Francia: 60,2 anni**

In Francia, le donne vanno in pensione in media a 60,3 anni, un po' più tardi degli uomini, che in genere si congedano a 60 anni. Questi numeri sono al di sotto dell'età ufficiale, che è stata recentemente aumentata a 62 anni. Detto questo, i francesi hanno il diritto di ricevere l'intero importo della loro pensione all'età di 67 anni, cinque anni dopo, perché il governo incoraggia i cittadini a lavorare più a lungo.

### **Belgio: 60,5 anni**

I cittadini belgi vanno in pensione ufficialmente all'età di 65 anni, ma la maggior parte di loro smette di lavorare diversi anni prima, grazie ai programmi di pensionamento anticipato, quindi l'età media effettiva è di 60,5 anni. Il piano pensionistico pubblico, una volta generoso, è stato rivisto nel 2011, quando l'età del pensionamento anticipato è salita a 62 anni e il numero di anni di attività a 40 anni. L'età di pensionamento ufficiale sarà 66 nel 2025 e 67 nel 2030.

**Grecia: 61 anni**

In media, i greci vanno in pensione all'età di 61 anni. Non sorprende quindi che il governo, innalzando l'età ufficiale a 67 nel 2017 - due anni in più per gli uomini e cinque per le donne - abbia causato un'ondata di proteste. Questa misura è stata presa nel tentativo di ridurre i costi, dopo che il paese ha ricevuto un sostegno finanziario dagli altri paesi dell'Unione europea. Alcuni paesi europei sono stati riluttanti ad aiutare il governo greco, dal momento che molti dei suoi cittadini andavano in pensione troppo presto.

**Polonia: 61,2 anni**

In contrasto con la tendenza generale, il governo polacco ha recentemente abbassato l'età pensionabile da 67 a 65 per gli uomini e 60 per le donne. Dal momento che il governo precedente aveva aumentato l'età pensionabile, questo cambiamento applicato dal Partito Legge e Giustizia si è dimostrato popolare tra gli elettori. La nuova età pensionabile riflette meglio la realtà poiché la maggior parte dei polacchi lavora in media fino a 61,2 anni.

**Spagna: 62,4 anni**

L'età pensionabile ufficiale in Spagna aumenterà gradualmente da 65 a 67 anni entro il 2027, ma in media gli spagnoli stanno andando in pensione a 62,4 anni. I sindacati hanno minacciato di scioperare in risposta all'aumento dell'età pensionabile, ma si sono arresi dopo l'annuncio del governo, secondo cui i lavoratori potevano ancora andare in pensione a 65 anni, purché avessero versato un minimo di 38 anni di contributi.

**Portogallo: 66,25 anni**

In media, gli uomini vanno in pensione a 69 anni, mentre le donne smettono di lavorare poco prima del loro 65esimo compleanno. Ufficialmente, sia uomini che donne possono andare in pensione a 66 anni e 3 mesi - un limite che salirà a 67 nel 2029. L'età ufficiale è aumentata lo scorso anno a causa dell'aumento dell'aspettativa di vita e della pressione sul governo, che ha ottenuto l'assistenza finanziaria internazionale nel 2011, e che quindi deve risparmiare denaro.

**Paesi Bassi: 62,9 anni**

Gli olandesi possono attualmente smettere di lavorare a 65 anni, ma la media reale nel paese è intorno ai 63 anni. Tuttavia, il governo, preoccupato per i costi dell'invecchiamento della popolazione, ha iniziato ad aumentare gradualmente l'età pensionabile, per raggiungere i 66 anni nel 2020 e 67 anni nel 2025. Il governo sta anche cercando di incoraggiare i cittadini a lavorare più a lungo offrendo maggiori contributi a coloro che sono ancora occupati oltre l'età pensionabile, e bonus ai datori di lavoro che li assumono.

**Finlandia: 62,9 anni**

I finlandesi sono incoraggiati al congedo dopo il loro 65° compleanno, ma vengono offerti loro grandi benefici se continuano a lavorare fino ai 68 anni. Tuttavia, la legge consente loro di smettere di lavorare all'età di 63 anni e, con un'età media di pensionamento di 62,9 anni, molti approfittano di questa opportunità.

**Germania: 63 anni**

I tedeschi possono attualmente andare in pensione a 65 anni, ma la maggior parte smette di lavorare a 63 anni, in base a varie norme che permettono l'anticipo. L'età della pensione è 65 anni per le persone nate prima del 1947, 67 per quelle nate dopo il 1964, e da qualche parte nel mezzo, su scala crescente, per quelli nati tra questi due anni. Si è persino considerato di aumentare l'età pensionabile a 69 nei prossimi decenni, al fine di compensare il problema dell'invecchiamento della popolazione. Finora, non c'è una riforma concreta per attuare questo progetto.

**Danimarca: 63,4 anni**

L'età pensionabile ufficiale per i danesi è di 65 anni, ma si prevede che aumenti gradualmente fino a 67 entro il 2025. Dopo tale data, l'età pensionabile dipenderà dalle fluttuazioni dell'aspettativa di vita. Tuttavia, in realtà, i cittadini lasciano il loro lavoro subito dopo i 63 anni. La pensione danese è considerata la migliore del mondo, secondo il rapporto dell'indice globale Mercer Melbourne sui sistemi pensionistici.

**Regno Unito: 63,9 anni**

L'età pensionabile ufficiale nel Regno Unito è di 65 anni per gli uomini: tuttavia, la maggior parte smette di lavorare qualche mese prima di ricevere la pensione, e l'età reale di pensionamento è di 63,9 anni. Le donne sperimenteranno un aumento ampio e controverso dell'età pensionabile da 60 a 65 anni nel novembre 2018. Tutti i cittadini stanno affrontando un graduale aumento a 66 anni nel 2020; un altro aumento (fino a 68 anni) avverrà entro il 2037 al più tardi.

**Irlanda: 66 anni**

Tutti i cittadini irlandesi possono iniziare a ricevere la pensione di vecchiaia a 66 anni, ma in realtà gli uomini si congedano in media fino al giorno prima del loro 67° compleanno, mentre le donne smettono di lavorare intorno ai 64 anni. L'età ufficiale deve aumentare a 68 entro il 2028, e sarà uno dei limiti più alti del mondo. Il governo ha anche recentemente aumentato l'età pensionabile dei suoi dipendenti pubblici da 65 a 70 anni.

**Svezia: 64,5 anni**

Gli svedesi possono ricevere la pensione pubblica, proporzionale al loro reddito, dall'età di 61 anni, ma l'età che garantisce una pensione di vecchiaia è di 65 anni. L'età minima di pensionamento dovrebbe salire a 64 entro il 2026. Tuttavia, questo aumento avrà un effetto limitato sulla maggior parte degli svedesi, che già smettono di lavorare in media a 64,5 anni.

**Norvegia: 67 anni**

L'età della pensione in Norvegia è stata di 67 anni per gli uomini e le donne fin dagli anni '70, e la maggior parte di loro lavora fino alla vigilia del loro 67esimo compleanno. Tuttavia, questo limite è ora flessibile, basato sul reddito, e i norvegesi possono riscuotere la pensione non appena compiuti 62 anni. Non è previsto alcun aumento dell'età in futuro.

**Svizzera: 65 anni**

In Svizzera, l'età media per la pensione è di 66 anni per gli uomini e di 64 anni per le donne, e, in media, è di 65 anni. Questo risultato è in linea con l'età ufficiale. Tuttavia, il governo propone un'età flessibile per smettere di lavorare: lo svizzero può ricevere una pensione prima dell'età ufficiale, ma i benefit saranno meno, o fino a cinque anni dopo, e i benefit molto migliori.

**Romania: 65 anni**

In Romania, gli uomini possono ricevere la pensione di vecchiaia dall'età di 65 anni, mentre le donne ne hanno diritto molto prima, appena compiuti i 60. Nel 2007, l'età pensionabile per gli uomini è aumentata - era in precedenza 63 anni - e il numero di anni di attività è stato fissato a 35 anni. Queste riforme riflettono i timori sulla dimensione del fondo pensione del paese. A causa del suo alto tasso di disoccupazione, dell'elevata emigrazione e dell'ondata di pensionamenti anticipati degli anni '90, la Romania sta lottando per trovare un bilancio equilibrato.

**Canada: 64,5 anni**

In Canada, puoi ricevere una pensione pubblica proporzionale al tuo reddito a partire dai 65 anni, a condizione che tu abbia vissuto nel Paese per 40 anni. Tuttavia, questo schema è flessibile, consentendo ai lavoratori di andare in pensione a 60 anni con benefici ridotti, o di attendere fino alla fine per aumentare la pensione. L'età media effettiva è vicina all'età consigliata, poiché la maggior parte dei canadesi si congeda a 64,5 anni. Il precedente governo aveva in programma di ridurre l'età pensionabile a 67 entro il 2023, ma il primo ministro Justin Trudeau ha recentemente rimosso tale provvedimento.

**Argentina: 64,5 anni**

Gli uomini possono attualmente andare in pensione a 65 anni e le donne a 60 anni, anche se gli argentini smettono di lavorare a 64,5 anni in media. Un piano per innalzare l'età pensionabile a 70 anni per gli uomini e 63 per le donne ha scatenato violente proteste lo scorso anno, ma la riforma, sebbene controversa, è stata approvata comunque. Il governo ha anche suggerito che i cittadini continuino a lavorare per il tempo necessario a completare i 30 anni di attività.

Nel processo, il presidente argentino Mauricio Macri sperava di ridurre la spesa pubblica grazie al sostegno degli investitori stranieri.

**Stati Uniti: 66 anni**

L'età media della pensione negli Stati Uniti è di 66 anni, sia per gli uomini che per le donne, ma le condizioni dipendono dall'età di ogni cittadino: chiunque sia nato prima del 1938 può andare in pensione a 65 anni, mentre che tutti quelli nati dopo il 1959 devono lavorare fino a 67 anni. Per quanto riguarda le persone nate in mezzo, la loro età pensionabile aumenta gradualmente fino a 67 anni. Molti americani di età superiore ai 65 anni optano per il lavoro part-time piuttosto che smettere di lavorare del tutto.

**Turchia: 66,3 anni**

L'età pensionabile ufficiale in Turchia è di 65 anni per gli uomini e di 64 anni per le donne, ma la maggior parte continua a lavorare oltre i 66 anni. Il sistema turco consente alle persone che hanno iniziato a versare i contributi alla fine degli anni '70 e che hanno almeno 25 anni di attività di andare in pensione a 44 anni, se lo desiderano.

**Nuova Zelanda: 67,4 anni**

Sia gli uomini che le donne in Nuova Zelanda continuano a lavorare oltre l'età pensionabile ufficiale e in media si fermano a 67 anziché a 65,5 anni. Il primo ministro prevede di aumentare formalmente l'età pensionabile a 67 anni negli anni 2030. Le norme che prevedono il diritto a una pensione pubblica basata sulla residenza saranno anch'esse soggette a cambiamenti: i pensionati devono aver vissuto sul territorio almeno 20 anni, invece dei 10 anni attualmente richiesti.

**Israele: 67,9 anni**

In media, gli israeliani lavorano fino alla vigilia dei loro 68 anni - uomini fino a 69 e donne fino a 66,5 - che è oltre il limite della età stabilita dal governo, ovvero 67 anni per uomini e 62 anni per le donne. I politici hanno votato per aumentare l'età pensionabile delle donne più di un decennio fa, ma finora sono stati riluttanti ad attuare la proposta, secondo il quotidiano Haaretz.

**Islanda: 68,5 anni**

Gli islandesi hanno una delle più alte aspettative di vita al mondo, ma devono lavorare fino a 67 anni. Secondo alcuni studi, gli islandesi tendono a risparmiare molto efficacemente per la pensione, a differenza delle persone in molti altri paesi. Tuttavia, la maggior parte degli uomini smette di lavorare poco prima dei 70 anni e le donne a 67 anni: gli islandesi lavorano quindi in media più di quanto dovrebbero ufficialmente.

**Giappone: 69,5 anni**

Questo potrebbe non essere una sorpresa, ma i cittadini giapponesi lavorano ben oltre i 60 anni, poiché l'aspettativa di vita in Giappone è una delle più alte al mondo e il paese ha già una delle popolazioni più anziane del pianeta. I giapponesi possono iniziare a ricevere la pensione tra i 60 e i 70 anni, ma vanno in pensione in media a 69,5 anni - e gli uomini spesso dopo 70 anni. Oggi, il governo prevede di lasciare che i suoi cittadini ritardino il loro pensionamento fino a 70 anni e oltre, al fine di risparmiare denaro e mantenere i lavoratori sul mercato del lavoro più a lungo.

**Messico: 69,5 anni**

L'età pensionabile in Messico è di 65 anni, sia per uomini che per donne, ma il pensionamento anticipato è possibile già a partire dai 60 anni. Tuttavia, in realtà, i messicani smettono di lavorare in media molto più tardi, a 69,5 anni. Perché? Perché i lavoratori devono aver contribuito per circa 24 anni alla loro pensione, ma meno di un terzo della forza lavoro lo può rivendicare, perché la maggior parte sono lavoratori occasionali e il loro contributo è insufficiente o addirittura pari a

zero. A coloro che non hanno pagato abbastanza per beneficiare di una pensione vengono invece restituiti i loro soldi in una somma forfettaria.

#### **Corea del Sud: 72,1 anni**

I coreani del sud possono vantare la vita lavorativa più lunga del mondo - lavorano per un massimo di 72 anni. Sia gli uomini che le donne lavorano 11 anni in più rispetto all'età di pensionamento ufficiale di 61 anni. Perché? Perché il paese è famoso per la lunga aspettativa di vita dei suoi cittadini, ma anche per la loro povertà. Quasi la metà degli over 65 vive oggi in relativa povertà, il che significa che probabilmente dovranno lavorare fino a tarda età.

#### **Cina: 64 anni**

In Cina, l'età media della pensione è 64 anni - dieci anni più tardi dell'età ufficiale, che è di 50 per le donne e 60 per gli uomini. I cittadini possono ricevere la pensione completa a partire dai 55 anni. I cinesi continuano a lavorare nonostante il superamento dell'età pensionabile, e questo rappresenta un problema reale per le generazioni più giovani, che potrebbero avere difficoltà a trovare un lavoro.

#### **Australia: 54,4 anni**

In Australia, l'età media reale della pensione è di 54,5 anni, dieci anni prima rispetto all'età ufficiale, recentemente aumentata dal governo. Le persone nate prima del 1952 possono smettere di lavorare all'età di 65 anni, ma quelle nate in seguito affrontano un graduale aumento dell'età ufficiale, che raggiungerà i 67 anni nel 2023. Il Partito Liberale ha cercato di aggiustare l'età del pensionamento all'età di 70 anni, ma gli altri partiti si sono opposti.

#### **Sudafrica: 60 anni**

I sudafricani vanno in pensione mediamente a 60 anni. Il governo non impone un'età ufficiale in quanto tale, spetta ai dipendenti contattare il datore di lavoro per trovare un "accordo" sulla data del pensionamento.

# Speranza di vita

## Sottotitolo dell'articolo

Appunti su "speranza di vita" e indagine per poter individuare ulteriori lavori gravosi e pesanti.

Nelle anticipazioni sulle intenzioni del governo in carica a proposito della modifica dei requisiti per andare in pensione, è entrato anche l'argomento della aspettativa o speranza di vita. Come un qualunque "argomento in più", anche in questo caso senza che si riesca a vedere un disegno compiuto.

E' una questioni rilavante. Si tratta del meccanismo che periodicamente aggiorna tutti i requisiti anagrafici e contributivi di accesso al pensionamento e i coefficienti di trasformazione del montante contributivo, in funzione degli aumenti medi della speranza di vita attesa a 65 anni.

Si potrebbe dire dei suoi effetti sui requisiti per la pensione che sono "come l'orizzonte: più ti avvicini e più si allontana" (si diceva una volta, in battuta, del socialismo).

In realtà è una faccenda molto seria: ha a che fare con la sostenibilità a lungo termine del sistema previdenziale.

Le variabili che condizionano l'equilibrio di quel sistema sono anche altre, a partire dal come lo si alimenta con il versamento di contributi, che dipendono da quanta occupazione c'è e come è retribuita: eppure, l'unico automatismo è quello dell'adeguamento alla crescita della speranza di vita, media, che produce un aumento dell'età e dell'ammontare dei contributi necessari per l'accesso al pensionamento, ed incide sul calcolo del valore della pensione.

Questo automatismo, nato nel 2009 con il go-

verno Berlusconi, è stato accelerato dalla "Legge Fornero", contemporaneamente all'innalzamento brusco e consistente dell'età pensionabile, e in presenza di effetti della crisi economica che provocavano espulsioni dal sistema produttivo di "lavoratori anziani": non solo si peggioravano le condizioni di molti, ma si aggravava un sentimento già diffuso, quello dell'incertezza, l'idea che non si sa quando si andrà in pensione, se mai si riuscirà ad andarci.

Soprattutto, quell'automatismo aveva in sé un limite grande: fare finta che tutti abbiano la stessa speranza di vita, a prescindere dalle condizioni di lavoro, di istruzione, di vita.

Non è così: è dimostrato da fonti "al di sopra di ogni sospetto".

Ma, ad un certo punto, si è iniziato a mettere in discussione quel meccanismo nella sua "cieca" rigidità, poi a correggerlo, ponendo le basi per fare altri passi avanti nella direzione giusta.

La fonte più di ogni altra "al di sopra di ogni sospetto" è il Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento del Tesoro, che ha pubblicato nel Luglio 2013 uno studio su "LE DETERMINANTI DELL'ASPETTATIVA DI VITA IN ITALIA" di Marco Cacciotti, Elena Fabrizi

L'obiettivo di quello studio era di analizzare per l'Italia le determinanti demografiche, di status, sociali e occupazionali che possono impattare sul rischio di mortalità. I risultati dimostravano che una carriera stabile, caratterizzata da lavori non logoranti e da alte forme di protezione e sicurezza sul lavoro, aumenta la probabilità di vivere più a lungo. Si partiva dalla constatazione che "la letteratura è ricca di contributi che mostrano, insieme all'aumento medio della longevità della popolazione, la presenza di fenomeni di mortalità differenziale, consistente in una forte variabilità dei valori relativi alla longevità, riconducibile sostanzialmente a fattori socio-economici come il ceto sociale e la professione.". Inoltre, studi epidemiologici hanno portato a ritenere che "l'allungamento della vita media sia tutt'altro che uniforme"

Il lavoro dei ricercatori era basato sul database Ad-Silc, "una fonte di dati estremamente innovativa e unica nel suo genere, frutto dell'integrazione di dati di natura amministrativa di fonte Inps con quelli della survey Eu-Silc."

Quello studio "ha fornito alcune evidenze di base sulle determinanti demografiche e sociali che potrebbero contribuire a spiegare la variabilità tra gli individui degli aumenti nell'aspettativa di vita."

A parità di fattori demografici, una vita lavorativa in settori non "usuranti", insieme a una carriera tipica stabile caratterizzata da alte forme di protezione e sicurezza sul lavoro, aumenta la probabilità di vivere più a lungo."

E si concludeva: "A livello di policy, tali informazioni potrebbero essere utilmente utilizzate per determinare in modo più accurato le probabilità di sopravvivenza per gruppi di individui, e, in ultima istanza, l'ammontare dei benefici pensionistici più equi da un punto di vista attuariale."

L'argomento è stato un tabù per lungo tempo, così come qualsiasi tentativo di messa in discussione della "bontà" della "legge Fornero": la pressione da parte dei sindacati, e un (oscuro) lavoro parlamentare, con interrogazioni (si vedano ad esempio: Interrogazione 5-04338/2015 Interrogazione 5-06132/2015, Risoluzio-

ne in Commissione 7-01354/2017, Risoluzione 7-00934/2017) e richieste all'INPS di mettere a disposizione le informazioni necessarie, hanno consentito di aprire una discussione e, tra il 2016 e il 2017, ad approvare nuove disposizioni di legge. E' stata migliorata la normativa per i lavori usuranti, già prevista nel sistema previdenziale, ma destinata soprattutto a lavori su turni notturni o alla catena di montaggio, ecc.: in generale, a lavoratori di grandi industrie.

I cambiamenti contenuti nelle leggi di Bilancio 2017 e 2018 hanno rappresentato un reale miglioramento in termini di ampliamento della platea dei destinatari.

Per i lavoratori cui era già riconosciuta la condizione di "lavori usuranti", con la legge di Bilancio 2017 sono state eliminate le cd. finestre mobili, che comportavano, sino al 31.12.2016, un'attesa di 12 mesi dalla data di perfezionamento dei requisiti anagrafici e contributivi alla data per andare realmente in pensione. La medesima disposizione ha, inoltre, congelato i futuri adeguamenti alla speranza di vita previsti per gli anni 2019, 2021, 2023 e 2025.

Anche con le norme su Ape sociale e precoci, sempre nella Legge di Bilancio 2017, si è riconosciuto il fatto che i lavori non sono tutti uguali.

Successivamente, nella Legge di Bilancio 2018 sono stati inseriti dei correttivi al meccanismo dell'adeguamento dei requisiti pensionistici all'aumento della "speranza di vita": l'individuazione di categorie di lavoratori (le 15 dei lavori gravosi) ai quali non verrà comunque applicato l'adeguamento che dovesse scattare nel 2019 (dei "lavori gravosi" si è già detto); una modifica del funzionamento del meccanismo stesso, per evitare brusche impennate dei requisiti (come i 5 mesi previsti per gennaio 2019) e renderlo più sensibile anche alle variazioni negative dell'andamento della speranza di vita (se ne è verificata una nel 2015 - v. Istat "Gli indicatori demografici-2015", 19.2.2016).

Ma si è anche guardato al futuro, prevedendo uno strumento per proseguire nell'analisi delle concrete situazioni di lavoro e per intervenire ulteriormente a correzione delle norme esistenti: il comma 155, art. 1 della legge n. 205 del 2017 (Legge di Bilancio 2018), prevede che sia "istituita una Commissione tecnica incaricata di studiare la gravosità delle occupazioni, anche in relazione all'età anagrafica e alle condizioni soggettive dei lavoratori e delle lavoratrici, anche derivanti dall'esposizione ambientale o diretta ad agenti patogeni"

Il decreto attuativo di questa disposizione è stato adottato il 26 aprile scorso, ma la Commissione non ha mai iniziato a lavorare. Il termine per una prima conclusione dei suoi lavori era previsto per il 30 settembre di quest'anno; con un emendamento di Andrea Giorgis al "Milleproroghe", il termine è stato spostato al 15 novembre; lo stesso Giorgis ha presentato una interrogazione al Ministro del Lavoro per chiedere conto del mancato avvio dell'attività della Commissione, e per sollecitarlo.

Quanto alle modifiche introdotte nelle regole di funzionamento del meccanismo, a partire dal 2021, lo scopo essenziale è stato quello, come si diceva, di rendere più lineare, meno brusco e pesante l'effetto della crescita della speranza di vita sui requisiti previdenziali, e di cogliere anche gli andamenti negativi.

Alcuni interventi sulla stampa (Luca Cifoni 17 maggio 2018, in [lMessaggero.it](http://lMessaggero.it))

hanno messo in evidenza che quelle modifiche si dimostrerebbero in grado di cogliere il rallentamento della dinamica della speranza di vita che si è registrato negli anni scorsi: infatti per nel 2021 non dovrebbe scattare nessun aumento dei requisiti.

Prima della modifica del meccanismo, le stime della Ragioneria generale dello Stato, che accompagnavano il disegno di legge di bilancio 2018, come uscito dal Consiglio dei Ministri, prevedevano per il 2021 uno scatto di tre mesi dopo i cinque del 2019.

C'è dunque di che discutere, ed agire, per dare seguito al lavoro parlamentare e all'iniziativa sindacale che si è sviluppata negli anni scorsi: sono state allora poste le premesse, certo ancora non sviluppate, per rendere gli adeguamenti dei requisiti pensionistici all'aumento della speranza di vita più sensati e realistici; e per confermare che solo con una maggiore flessibilità, ed adattabilità alle condizioni di ciascuno di quei requisiti si fa giustizia e si realizza equità.

\*\*\*\*\*

Allegati

LEGGE DI BILANCIO 2018  
(Legge 27 dicembre 2017, n. 205)

art. 1

146. Al comma 13 dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , salvo quanto previsto dal presente comma »;

b) sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: « Con riferimento agli adeguamenti biennali di cui al primo periodo del presente comma la variazione della speranza di vita relativa al biennio di riferimento e' computata in misura pari alla differenza tra la media dei valori registrati nei singoli anni del biennio medesimo e la media dei valori registrati nei singoli anni del biennio precedente, con esclusione dell'adeguamento decorrente dal 1° gennaio 2021, in riferimento al quale la variazione della speranza di vita relativa al biennio 2017-2018 e' computata, ai fini dell'adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento, in misura pari alla differenza tra la media dei valori registrati negli anni 2017 e 2018 e il valore registrato nell'anno 2016. Gli adeguamenti biennali di cui al primo periodo del presente comma non possono in ogni caso superare i tre mesi, salvo recupero in sede di adeguamento o di adeguamenti successivi nel caso di incremento della speranza di vita superiore a tre mesi; gli stessi adeguamenti non sono effettuati nel caso di diminuzione della speranza di vita relativa al biennio di riferimento, computata ai sensi del terzo periodo del presente comma, salvo recupero in sede

di adeguamento o di adeguamenti successivi ».

147. Per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che si trovano in una delle condizioni di cui al comma 148, non trova applicazione, ai fini del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata, di cui all'articolo 24, commi 6 e 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, l'adeguamento alla speranza di vita stabilito per l'anno 2019, ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

148. La disposizione del comma 147 si applica:

a) ai lavoratori dipendenti che svolgono da almeno sette anni nei dieci precedenti il pensionamento le professioni di cui all'allegato B e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni;

b) ai lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a), b), c) e d), del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67, che soddisfano le condizioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 1 del decreto legislativo n. 67 del 2011 e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni.

149. Al requisito contributivo ridotto riconosciuto ai lavoratori di cui all'articolo 1, comma 199, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, continuano ad applicarsi gli adeguamenti previsti ai sensi del comma 200 del medesimo articolo.

150. La disposizione di cui al comma 147 non si applica ai soggetti che, al momento del pensionamento, godono dell'indennità di cui all'articolo 1, comma 179, della legge 11 dicembre 2016, n. 232.

155. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro della salute, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, e' istituita una Commissione tecnica incaricata di studiare la gravosità delle occupazioni, anche in relazione all'età anagrafica e alle condizioni soggettive dei lavoratori e delle lavoratrici, anche derivanti dall'esposizione ambientale o diretta ad agenti patogeni. La Commissione ha il compito di acquisire elementi conoscitivi e metodologie scientifiche a supporto della valutazione delle politiche statali in materia previdenziale e assistenziale. La Commissione e' presieduta dal presidente dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ed e' composta da rappresentanti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero della salute, del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio

dei ministri, dell'ISTAT, dell'INPS, dell'INAIL, del Consiglio superiore degli attuari, nonché da esperti in materie economiche, statistiche e attuariali designati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori, secondo le modalità previste dal decreto di cui al primo periodo. Con il medesimo decreto sono altresì disciplinate le modalità di funzionamento della Commissione, nonché la possibilità di richiesta di contributi e proposte a esperti e ad accademici appartenenti a istituzioni nazionali, europee e internazionali competenti nelle materie oggetto di studio. La Commissione conclude i lavori entro il 30 settembre 2018 ed entro i dieci giorni successivi il Governo presenta alle Camere una relazione sugli esiti dei lavori della Commissione. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali previste a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai componenti della Commissione non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o altro emolumento comunque denominato.

DPCM 23 aprile 2018

[http://www.governo.it/sites/governo.it/files/DPCM\\_lavorigravosi.pdf](http://www.governo.it/sites/governo.it/files/DPCM_lavorigravosi.pdf)

Interrogazione a risposta in commissione 5-00697

presentato da GIORGIS Andrea

11 ottobre 2018

Al Presidente del Consiglio dei ministri, al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, al Ministro dell'economia e delle finanze, al Ministro per la pubblica amministrazione.

— Per sapere – premesso che:

nel corso della passata legislatura, i Governi a guida PD e la maggioranza parlamentare che li ha sostenuti, hanno intrapreso un percorso legislativo finalizzato a rendere più equo e sostenibile il sistema previdenziale italiano, favorendo, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, l'adozione di misure utili ad attenuare alcune distorsioni del sistema provocate dalla manovra economica «Salvitalia» e consentendo l'accesso al trattamento pensionistico a una crescente platea di lavoratori;

tale percorso è stato sostenuto dalle organizzazioni sindacali, con le quali è stato avviato un confronto periodico, aperto e costruttivo, che ha agevolato l'individuazione dei principali temi da approfondire e sviluppare e che è sfociato nella sottoscrizione di un verbale di accordo in data 28 settembre 2016;

successivamente, durante l'incontro del 21 novembre 2017, tra Ministro del lavoro e delle politiche sociali e organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, svoltosi presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, sono state affrontate le tematiche relative agli interventi di natura sociale e previdenziale da inserire nella manovra

di bilancio per l'anno 2018;

in particolare, con riguardo agli argomenti individuati nell'ambito del documento del 28 settembre 2016, il Governo si impegnava ad adottare disposizioni legislative di maggior tutela nei confronti dei lavoratori impegnati in attività gravose e pesanti;

a questo proposito, si prevedeva anche l'istituzione di una apposita commissione tecnica, incaricata di studiare la gravosità delle occupazioni, in relazione all'età anagrafica e alle condizioni soggettive dei lavoratori e delle lavoratrici, anche derivanti dall'esposizione ambientale o diretta ad agenti, allo scopo di valutare il possibile ampliamento delle categorie di lavoratori cui agevolare l'accesso alla pensione;

l'articolo 1, comma 155, della legge di bilancio 2018, recependo i predetti impegni, ha disposto l'istituzione della commissione mediante l'adozione di un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro della salute;

la commissione, formalmente istituita il 26 aprile 2018, avrebbe dovuto concludere i lavori entro il 30 settembre di quest'anno, mentre nei 10 giorni successivi era prevista da parte del Governo la presentazione alle Camere di una relazione sull'esito dei lavori;

nel corso dell'esame parlamentare di conversione in legge del cosiddetto decreto milleproroghe, è stato approvato un emendamento, anche a firma PD, che ha modificato la data di conclusione dei lavori, ora fissata al 15 novembre 2018;

purtroppo, la commissione non è ancora operativa, con grave pregiudizio delle aspettative di migliaia di lavoratori in attesa dei suoi riscontri;

tale criticità deriva dal fatto che a presiedere la commissione è stato designato il presidente dell'Istat, la cui nomina non è ancora stata effettuata da Governo;

al fine di favorire il corretto svolgimento dei lavori della commissione in questione si rende indispensabile operare per superare questa situazione di pericolosa impasse -:

stante il perdurare dell'assenza del presidente della commissione di cui in premessa, causata dalla mancata nomina del presidente dell'Istat, quali urgenti iniziative intendano adottare allo scopo di agevolare lo svolgimento dei lavori della stessa, in modo tale da predisporre, nel più breve tempo possibile, un quadro organico relativamente alla platea di lavoratori che già nella prossima legge di bilancio potrebbero beneficiare di disposizioni legislative di maggior favore in tema di accesso al trattamento pensionistico.

(5-00697)

## Indagini e studi sull'aspettativa di vita

- Studio condotto da Carlo Maccheroni, del Centro di ricerca "Carlo Dondena" sulle dinamiche sociali dell'Università Bocconi di Milano e docente di demografia presso l'Università di Torino (2008);
- Banca d'Italia (Le disuguaglianze nella speranza di vita – Febbraio 2012);
- MEF (Note tematiche n.2 – luglio 2013 autori Marco Cacciotti e Elena Fabrizi);
- Rapporto Osserva salute 2015 e università Cattolica di Milano: "L'aumento della speranza di vita segna una battuta d'arresto nel 2015";
- Istat: "Diseguaglianze nella speranza di vita per livello di istruzione" Aprile 2016;
- Ordine nazionale degli Attuari: "LA MORTALITA' DEI PERCETTORI DI RENDITA IN ITALIA" Roma, 13 dicembre 2016;
- Lo studio condotto da LIFEPAH – 2017 - (progetto fondato dall'Unione Europea) confronta l'aspettativa di vita fra persone appartenenti a diverse categorie socio economiche, ha raccolto e analizzato dati da 48 coorti indipendenti di Gran Bretagna, Italia, Portogallo, Stati Uniti, Australia, Svizzera e Francia, per un totale di più di 1,7 milioni di partecipanti.

# Separazione previdenza e assistenza

Nella scorsa legislatura contavamo di aver messo le basi per poter arrivare ad una reale riforma del sistema previdenziale, non si tratta solo di correggere o abrogare la manovra Fornero, ma ripensare realmente il sistema, tener conto di tutti i cambiamenti che ci sono stati nel mondo del lavoro e nella società.

Una volta la vita era scandita da periodi molto definiti, il percorso di scuola e formazione, il lavoro, spesso un lavoro per tutta la vita e poi la pensione, è cambiato il mondo, si cambiano tanti lavori, la riqualificazione professionale e la capacità di riconvertirsi è la normalità, ma soprattutto i periodi di occupazione e di inoccupazione si alternano con frequenza.

I lavori di cura si intensificano, non si tratta più solo dei figli, ma anche della necessità di assistenza degli anziani, si vive più a lungo, ma non sempre sani, le malattie oncologiche possono comportare anche la necessità di interruzione del lavoro e di cambiamenti.

Il percorso contributivo ha quindi bisogno di individuare formule innovative per poter garantire una pensione dignitosa con la quale poter vivere, inoltre per tutti coloro che hanno il primo contributo previdenziale dopo il primo gennaio 1996 non esiste più la possibilità di avere una pensione integrata al trattamento minimo, ma solo il calcolo contributivo effettivo.

Per tutte queste ragioni è sempre più urgente fare chiarezza sull'incidenza della spesa previdenziale sul PIL, distinguere nella spesa quello che rientra allo stato come IRPEF, come tassazione alla fonte, e proseguire in modo molto preciso nel lavoro di separazione tra spesa previdenziale e assistenziale.

Sempre nella legge di bilancio per il 2018 si è prevista, quindi, anche una commissione tecnica di studio sull'incidenza della spesa sul pil per avere un confronto corretto rispetto agli altri paesi europei e sulla separazione previdenza /assistenza che va ad aggiungersi a quella per ampliare le platee di chi ha diritto ad andare in pensione prima per la tipologia di mansioni svolte o altri carichi di lavori di cura, e quella per indagare sulle speranze di vita, che non sono identiche per tutti.

Negli ultimi anni oltre ad aver finalmente imposto alcune differenziazioni di fondo con l'ape sociale e il riconoscimento per i lavoratori precoci e a considerare in modo diverso la speranza di vita si erano poste le basi per un'innovazione complessiva.

Con le leggi di bilancio per il 2017 e per il 2018 si era avviato un lavoro di indagine per poter affrontare una riforma che tenesse conto delle modificazioni della società e per poter pensare alla pensione futura dei giovani.

Purtroppo le commissioni previste non stanno lavorando.

Art 1 comma 158 della legge 205/2017, legge di bilancio per il 2018 :

Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è istituita una Commissione tecnica di studio sulla classificazione e comparazione, a livello europeo e internazionale, della spesa pubblica nazionale per finalità previdenziali e assistenziali.

La Commissione è presieduta dal presidente dell'ISTAT ed è composta da rappresentanti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero della salute, dell'ISTAT, dell'INPS e dell'INAIL, nonché da esperti in materie economiche, statistiche e attuariali designati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori, secondo le modalità previste. dal decreto di cui al primo periodo del presente comma.

Con il medesimo decreto sono altresì disciplinate le modalità di funzionamento della Commissione, nonché la possibilità di richiesta di contributi e proposte a esperti e ad accademici appartenenti a istituzioni nazionali, europee e internazionali competenti nelle materie oggetto di studio. La Commissione conclude i lavori entro il 30 settembre 2018 ed entro i dieci giorni successivi il Governo presenta alle Camere una relazione sugli esiti dei lavori della Commissione. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali previste a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai componenti della Commissione non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o altro emolumento comunque denominato.

**Sabato 20 Ottobre**  
**Giornata di Studio**  
10:00 - 16:00

# Mettere in/sicurezza lo stato sociale

## Legge di Bilancio e Pensioni

### Coordina:

Massimo Franchi, *Giornalista*

### Relazione:

Marialuisa Gnecci, *Lavoro&Welfare*

### Interventi:

Nunzia Catalfo, *Presidente Commissione Lavoro Senato*,  
Claudio Durigon, *Sottosegretario Ministero del Lavoro*

Gianni Geroldi, *Esperto di previdenza*  
Stefano Patriarca, *Esperto di previdenza*  
Michele Raitano, *Esperto di previdenza*

Roberto Ghiselli, *Cgil*  
Valeria Picchio, *Cisl*  
Domenico Proietti, *Uil*  
Maurizio Stirpe, *Confindustria*  
Alessandro Ramazza, *Assolavoro*

Antonio Bocuzzi, *PD*  
Loredana De Petris, *LeU*  
Anna Giacobbe, *L&W*  
Chiara Gribaudo, *PD*  
Patrizia Maestri, *L&W*  
Tommaso Nannicini, *PD*  
Renata Polverini, *Forza Italia*  
Walter Rizzetto, *Fratelli d'Italia*  
Davide Tripiedi, *Movimento 5 Stelle*

### Conclusioni

Cesare Damiano, *Lavoro&Welfare*



Associazione  
**LAVORO&WELFARE**



**CENTRO STUDI  
PREVIDENZA**

**Centro Congressi**  
**"Roma Eventi - Fontana di Trevi"**

**Piazza della Pilotta, 4**  
**ROMA**