



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

I SISTEMI PENSIONISTICI: UN CONFRONTO FRA ITALIA E OLANDA
PENSION SYSTEMS: A COMPARISON BETWEEN ITALY AND THE
NETHERLANDS

Relatore:

Prof. Santolini Raffaella

Rapporto Finale di:

Tempestilli Giulia

Anno Accademico 2019/2020

*Ai miei genitori,
che hanno saputo attendere un giorno di sorrisi
per una vita di sostegno e affetto.*

INDICE

Introduzione.....	5
Capitolo 1 Welfare State e sistema pensionistico.....	9
1.1 Che cos'è il Welfare State.....	9
1.1.1 La classificazione dei modelli di Welfare State.....	11
1.2 I sistemi pensionistici.....	15
1.3 Le tipologie di pensioni.....	22
Capitolo 2 Sistema pensionistico olandese ed italiano a confronto	25
2.1 Il Welfare State olandese.....	25
2.2 Il sistema pensionistico olandese.....	29
2.3 Report Melbourne Mercer Global Pension Index	33
2.4 Analisi del caso italiano.....	39
2.5 Analisi del caso olandese.....	41
Conclusioni.....	42
Bibliografia.....	44
Riferimenti normativi.....	45
Sitografia.....	47

INTRODUZIONE

Il tema legato all'erogazione delle pensioni è un aspetto molto rilevante per la finanza di uno Stato. Il sistema pensionistico è gestito da quest'ultimo per evitare che si presenti rischio di solvibilità e quindi impossibilità nell'erogare le pensioni, oltre che per garantire un premio legato adeguatamente al tasso di inflazione, in periodi di tempo molto lunghi e per la possibilità di creare una forma di assicurazione intergenerazionale. Infine, un altro aspetto riguarda la presenza di esternalità negative, nel caso una parte rilevante della società non sia abbastanza previdente da pensare alla propria vecchiaia. L'attenzione sul tema delle pensioni è propria delle generazioni anziane, perché i giovani sono miopi e alla ricerca ancora di un'occupazione o al mantenimento della stessa per un lasso di tempo prolungato. L'indifferenza dei giovani in riferimento a questo aspetto potrebbe causare problemi importanti nel futuro.

L'Italia in questo momento beneficia di un sistema a ripartizione che si è sviluppato appena dopo il secondo dopo guerra, periodo fondamentale per il sistema pensionistico italiano. Tale sistema è a ripartizione e consente di distribuire le pensioni senza la capitalizzazione dei contributi in quanto finanziate dai contributi pagati nello stesso anno. Appare evidente come tale sistema funzioni bene fin quando i contributi versati risultano almeno pari alle pensioni erogate. Nel

momento in cui, ad esempio per motivi demografici, il gettito dei contributi risulti ridotto, il sistema entra in crisi e la differenza con le pensioni da erogare è finanziata pubblicamente.

Il miglior funzionamento dei sistemi pensionistici pubblici è quello dei paesi del nord Europa. Secondo lo studio realizzato dal gruppo assicurativo australiano Mercer¹, vengono osservati i sistemi previdenziali tramite un indicatore, il Melbourne Mercer Global Pension Index, il cui valore misura la sostenibilità e l'efficacia della previdenza nei paesi oggetto di analisi. Paesi come la Danimarca, l'Olanda e il Regno Unito sono tra i paesi con i sistemi previdenziali più efficienti non solo in Europa, ma addirittura nel mondo. I sistemi pensionistici dei paesi elencati riescono ad essere ancora sostenibili senza pesare troppo sul bilancio pubblico, riuscendo a garantire ai pensionati delle rendite dignitose e congrue al loro stile di vita precedente al pensionamento. La peculiarità dei sistemi pensionistici più efficienti come quello dell'Olanda è la presenza di una pensione di base che viene corrisposta a tutti i cittadini al momento del pensionamento, finanziata con la fiscalità generale, in quanto il primo pilastro del sistema previdenziale di questi paesi è di tipo universalistico. La pensione di base si affianca

¹Australian Centre for Financial Studies e Mercer - Melbourne Mercer Global Pension Index, Ottobre 2019.

alla pensione pubblica determinata in base ai contributi versati durante la vita lavorativa.

La seguente tesi si pone l'obiettivo di analizzare il sistema pensionistico italiano ed il sistema di previdenza olandese, cercando di valutarne i punti di forza e debolezza. In particolare, nel primo capitolo viene analizzato il concetto di Welfare State, andando a delinearne il significato e le varie tipologie, continuando poi con la spiegazione dei diversi sistemi pensionistici presenti in questo momento, delineando nello specifico le evoluzioni più importanti che hanno caratterizzato la storia. Si conclude quindi, con una breve analisi dei tipi di pensioni attualmente in vigore. Nel secondo capitolo viene invece analizzato inizialmente il Welfare State olandese, descrivendo il sistema pensionistico attualmente in vigore. Prosegue poi un'analisi a confronto dei due sistemi, quello olandese e quello italiano, basata sulla ricerca condotta da Mercer ed Australian Centre for Financial Studies (ACFS) e finanziata dal Governo dello Stato di Victoria (Australia) che descrive e confronta più di 30 sistemi pensionistici nel mondo.

Capitolo 1

Welfare State e sistema pensionistico

1.1 Che cos'è il Welfare State

Il Welfare State o “stato di benessere” è il termine con cui si indica un sistema politico, economico e sociale in cui lo Stato assume come propria prerogativa e responsabilità la promozione della sicurezza e del benessere sociale ed economico dei cittadini. Il Welfare State è inteso come un’istituzione integrata in un complesso sistema di interdipendenze con altre istituzioni. La capacità di produrre benessere da parte dello Stato non dipende soltanto da scelte di carattere politico ma è legata alla sfera economica dalla quale dipendono la qualità e quantità delle risorse disponibili per la popolazione e dal modo in cui la società contribuisce a garantire sicurezza e protezione ai propri membri. Il benessere complessivo in una società è il prodotto della co-partecipazione delle tre istituzioni: Stato, famiglia e mercato. Ciò che differenzia un sistema Welfare ad un altro è la quantità, la modalità e il contenuto di ciò che si decide di redistribuire attraverso lo Stato e quanto è lasciato ad altre agenzie o risorse, andando a delineare equilibri e divisioni delle responsabilità.

Da un punto di vista storico è possibile evidenziare tre fasi di sviluppo del Welfare State: la fase di sperimentazione, la fase di consolidamento ed infine quella di espansione.²

La prima considerata, va dal 1870 al 1914 circa. È caratterizzata dall'emergere di leggi nazionali finalizzate a vari tipi di "avanzamento sociale". Tale sperimentazione trovava fondamento nelle tradizionali Poor Laws (leggi sui poveri) formulate tra il 1597 e il 1601 dalla regina Elisabetta I. Nessun partito poteva reclamare il diritto esclusivo di creazione del Welfare State, si trattava di una questione sociale collettiva che necessitava dell'attivazione di tutte le forze politiche.

La seconda fase, di consolidamento, va dal 1914 al 1940 circa ed è caratterizzata da un insieme meglio strutturato di politiche sociali. Quest'ultime hanno smesso di essere viste come un'elargizione dall'alto verso il basso e si è diffusa l'idea che fossero utili a tutti e non solo per la classe operaia e i poveri meritevoli.

L'ultima fase, quella di espansione, si è sviluppata dal 1940 fino al 1980. È caratterizzata dalla crescita della spesa sociale con un aumento dei deficit pubblici.

Un'altra fase storica di sviluppo del Welfare State è stata la fase di istituzionalizzazione negli anni 1970/80 caratterizzata da una grande diffusione

² J. Alber, L'espansione del Welfare State in Europa Occidentale: 1900-1975, in «Rivista italiana di scienza politica», 13/2 (1983), pp. 203-260.

della copertura dei rischi, dalla necessità di nuove strategie di finanziamento e dall'aumento della copertura pubblica. In questo periodo lo Stato assume un ruolo centrale: la spesa sociale cresce fortemente fino agli anni 1980-90 e l'analogo andamento del Prodotto Interno Lordo (PIL) lo consente. L'evoluzione del ruolo dello Stato ha determinato il passaggio dalla concezione di Welfare State, a quella di Welfare Society e poi ancora a quella di Welfare Community.

Con il concetto di "evoluzione dello Stato" non si intende un allargamento o diffusione di prestazioni o servizi, piuttosto una trasformazione della concezione dello Stato e del suo modo di operare.

1.1.1 La classificazione dei modelli di Welfare State

Uno dei primi studiosi che ha tentato di mettere in evidenza le differenze strutturali tra i modelli di Welfare State è stato Richard Morris Titmuss³ seguito poi

³ Richard Morris Titmuss (1907–1973) è stato un ricercatore sociale britannico, pioniere e maestro in questo ambito specifico di ricerca sociale, fondatore della disciplina accademica di "amministrazione sociale" e titolare di una Cattedra presso la London School of Economics.

da Gøsta Esping-Andersen⁴. Il lavoro proposto⁵ da quest'ultimo ha stimolato un ricco dibattito, portando altri autori ad elaborare nuove proposte di classificazione. Lo studioso italiano Maurizio Ferrara⁶ ha elaborato la sua visione nel 1993, esaltando una dimensione qualitativa piuttosto che quantitativa della protezione, rispondendo alla domanda "chi è protetto". Ferrara analizza come si sono storicamente affermati due modelli di copertura⁷:

- modello occupazionale o bismarkiano;
- modello universalistico o beveridgiano.

⁴ Esping Andersen: nato in Danimarca nel 1947, ha studiato demografia, economia e sociologia presso l'Università di Copenaghen e presso l'Università del Wisconsin-Madison, dove ha conseguito il dottorato di ricerca. Il suo lavoro scientifico si concentra sulle dinamiche del corso di vita, la stratificazione sociale e politica sociale comparata.

⁵ Ferrera M. (1993), *Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nelle democrazie*, Il Mulino, Bologna.

⁶ Maurizio Ferrera: nato a Napoli il 15 gennaio 1955, laureato in Filosofia presso l'Università di Torino, ha conseguito un Master in Scienze Politiche presso l'Università di Stanford e nel 1984 ha completato il Dottorato di Ricerca in Scienze Politiche e Sociali presso l'Istituto Universitario Europeo (IUE) di Firenze.

⁷ Ferrera M. (1993), *Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nelle democrazie*, Il Mulino, Bologna.

Il primo si fonda sul sistema assicurativo. Questo regime mira a mantenere il livello di vita e le sue differenziazioni tra i vari individui e gruppi sociali. Si tratta del modello più diffuso in Europa, basato sul principio contributivo-assicurativo.

Il modello universalistico invece, si basa sul principio di protezione universale a prescindere dalla diversità di status dei beneficiari ed è finanziato dalla fiscalità generale e integrato dai contributi.

I sistemi europei di protezione nascono storicamente sulla base di diversi schemi, ispirati a criteri ed obiettivi differenti. Si differiscono principalmente rispetto alla dimensione e alla composizione della spesa pubblica, ai tipi di prestazione erogate, agli aspetti istituzionali e ai meccanismi di finanziamento previsti.

La letteratura di “social policy” (politica sociale) distingue quattro forme di stato sociale:

- welfare liberale (Irlanda e Regno Unito);
- welfare conservatore (Germania, Francia, Austria e Olanda);
- welfare social-democratico (Svezia, Danimarca e Norvegia);
- welfare mediterraneo (Italia, Spagna, Grecia e Portogallo).

Il primo modello di tradizione beveridgiana, tende per prima cosa alla riduzione della diffusione della povertà e altri fenomeni come l’esclusione sociale, attraverso programmi di assistenza sociale e sussidi. L’azione dello Stato è residuale e nella maggior parte dei casi gli interventi sono di tipo categoriale, con un forte dualismo tra cittadini bisognosi e non. In questo modello l’attore principale è rappresentato

dal mercato come più importante agenzia di socializzazione dei rischi. Le modalità di finanziamento sono miste mediante contributi sociali e contributi dello Stato.

Il regime conservatore di tradizione bismarckiana è invece maggiormente orientato alla protezione dei lavoratori e delle loro famiglie da rischi di: malattia, invalidità, disoccupazione e vecchiaia. Il modello si ispira al principio di sussidiarietà ponendo le basi a sostegno della maggior parte delle procedure di erogazione di servizi. Ciò implica un intervento dello Stato solo nelle situazioni in cui viene meno la capacità della famiglia di provvedere ai bisogni dei suoi componenti. Gli attori principali diventano quindi, lo Stato e la famiglia. Il livello delle prestazioni risulta essere medio, poiché lo stato attenua ma non annulla la dipendenza dal mercato.

Il welfare social-democratico si basa sul principio dell'universalismo, ponendosi come obiettivo la protezione di tutti, in maniera indiscriminata. Un elemento che caratterizza questo regime è lo sforzo attivo a demercificare in benessere, riducendo al minimo la dipendenza dal mercato. L'attore principale è quindi lo Stato che finanzia maggiormente attraverso i propri contributi.

Infine, nell'ultimo regime preso in esame, il welfare mediterraneo, c'è un assetto sociale e culturale che intende la famiglia finanziatrice di cura e assistenza ai propri componenti. Lo Stato ha un ruolo marginale legato alla regolazione delle reti sociali primarie, senza che sostenga però attivamente attraverso sussidi o trasferimenti monetari. L'intervento attivo avviene solo in presenza di fallimenti o impossibilità,

che però, determina un ritardo nella creazione di una rete di sicurezza di base.

L'attore principale risulta essere quindi la famiglia.

La figura 1.1. mostra dove i diversi modelli di Welfare State si sono sviluppati in Europa.

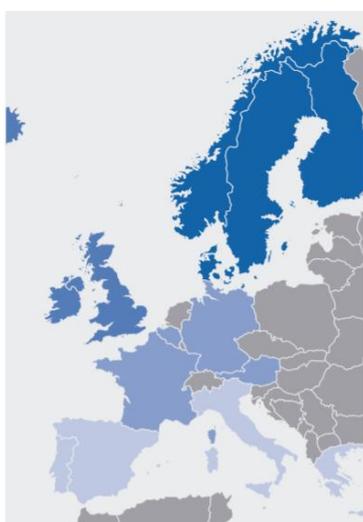


Figura 1.1: Modelli di Welfare State in Europa

Legenda:

Modello social democratico

Modello liberale

Modello corporativo/ continentale

Modello mediterraneo

Fonte: IPL 2014 Pubblicazione n.1 "Modelli di Welfare State in Europa" di Silvia Vogliotti, Sara Vattai, pag.9

1.2 I sistemi pensionistici

Il principale programma di welfare è rappresentato dal sistema pensionistico (o previdenziale), che in molti paesi appartenenti all'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Oecd), assorbe più del 50% del totale della spesa sociale. Quando si fa riferimento a questo aspetto si indica il meccanismo che permette di redistribuire le risorse correntemente prodotte da coloro che sono attivi

sul mercato del lavoro, a favore di altri soggetti. Quest'ultimi sono coloro che hanno cessato l'attività lavorativa per raggiunti limiti di età anagrafica e/o contributiva o per tutte le diverse ragioni per le quali è possibile ottenere una rendita temporanea o permanente.

Indipendentemente dal modello pensionistico adottato da un paese (modello occupazione o universalistico), il sistema previdenziale ha una gestione finanziaria che può avvenire attraverso il sistema a ripartizione o a capitalizzazione.⁸ Il sistema a ripartizione si fonda su un accordo sociale necessario fra gli individui che appartengono a generazioni successive. L'importo dei contributi versati dai contribuenti in un dato momento t viene utilizzato per finanziare le prestazioni dei pensionati allo stesso momento t . Questa operazione è socialmente sostenibile solo se si dà ai lavoratori di oggi la garanzia che le loro pensioni saranno finanziate dai lavoratori di domani. È necessario che si instauri quindi un patto intergenerazionale. Il sistema a capitalizzazione utilizza criteri analoghi a quelli propri delle assicurazioni di tipo privato. I contributi versati da ogni singolo individuo vengono accantonati in un fondo pensionistico, impiegati poi nel mercato finanziario. Il montante di tali investimenti procura i proventi con cui pagare le prestazioni pensionistiche tramite contratti assicurativi che trasformano il capitale accumulato nella fase di versamento dei contributi, in rendite vitalizie che vengono versate

⁸ P.Bosi (2019) Corso di scienze delle finanze, Il Mulino, Bologna, pag. 457

all'assicurato dall'età di pensionamento, fino alla sua morte. I contributi di oggi, che saranno capitalizzati, pagheranno le pensioni di domani. Quest'ultimo sistema esaminato può essere realizzato sia nell'ambito di rapporti contrattuali di tipo privato, sia nell'ambito di un sistema pubblico. Il sistema a ripartizione è invece conciliabile unicamente con un sistema di gestione pubblica perché lo Stato è l'unico soggetto in grado di garantire la salvaguardia nel tempo del patto intergenerazionale.

In Italia, il sistema pensionistico pubblico è strutturato secondo il criterio della ripartizione. Nel corso degli ultimi trent'anni il sistema previdenziale italiano è stato interessato da riforme finalizzate al progressivo controllo della spesa pubblica per pensioni, all'istituzione di un sistema di previdenza complementare e all'introduzione di alcuni elementi di flessibilità in uscita dal mercato del lavoro. Per comprendere la portata di queste riforme, è necessario riassumere le tappe più importanti dell'evoluzione del sistema pensionistico italiano.

Durante gli anni '70, un forte rallentamento dell'economia, determinato principalmente dalla crisi petrolifera (1973-76), ha sconvolto il quadro economico del Paese. C'è stato un forte aumento del debito pubblico causato dal maggiore sostegno che lo Stato ha dovuto affrontare a favore di coloro che non riuscivano a trovare occupazione e alle imprese.

Nel corso degli anni '80, si è cercato di riequilibrare i conti pubblici attraverso la riorganizzazione della spesa corrente, ma in Italia soltanto alla fine del decennio è stata realizzata una manovra di correzione dei disavanzi di bilancio.

A partire dagli anni '90, sono state avviate riforme strutturali. Il processo di armonizzazione e stabilizzazione del sistema previdenziale ha preso avvio con la cosiddetta "riforma Amato"⁹. La riforma ha disposto il graduale innalzamento dell'età per la pensione di vecchiaia e l'estensione graduale, fino all'intera vita lavorativa, del periodo di contribuzione valido per il calcolo della pensione. Con la "riforma Dini" del 1995 (legge 335/1995)¹⁰ dal regime retributivo si è passato a quello contributivo. Nel primo modello la pensione corrisponde a una percentuale dello stipendio del lavoratore: essa dipende dall'anzianità contributiva e dalle retribuzioni percepite nell'ultimo periodo di vita, considerate le più favorevoli. Nel regime contributivo invece l'importo della pensione dipende dall'ammontare dei contributi versati dal lavoratore nell'arco della vita lavorativa. Il passaggio da uno all'altro regime è avvenuto in maniera graduale. Successivamente con il decreto

⁹ D.lgs. n. 503 del 30 dicembre 1992 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.305 del 30-12-1992 - Suppl. Ordinario n. 137.

¹⁰ Legge dell'8 agosto 1995, n. 335 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.190 del 16-08-1995- Suppl. Ordinario n.101.

legislativo 47/2000¹¹ è stato migliorato il trattamento fiscale per coloro che aderiscono a un fondo pensione.

Nel 2004, la Legge 23 agosto 2004, n. 243 (c.d. “riforma Maroni”)¹² innalza l'età pensionabile dei lavoratori dipendenti portandola a 60 anni e modifica il regime di decorrenza delle prestazioni, riducendo a due (c.d. "finestre" semestrali) le precedenti quattro finestre di accesso al trattamento pensionistico di anzianità. Tre anni dopo, con la “riforma Prodi” del 2007 (legge 247/2007)¹³ sono state introdotte le cosiddette “quote” per l'accesso alla pensione di anzianità, determinate dalla somma dell'età anagrafica e anzianità contributiva, ripristinando inoltre le quattro finestre di uscita. Nel 2009 la quota da raggiungere è 95 (con almeno 59 anni di età), dal 2011 si passa a quota 96 (con almeno 60 anni di età), mentre dal 2013 si sale a 97 (con almeno 61 anni di età); si rende inoltre automatica e triennale la revisione dei coefficienti di calcolo della pensione obbligatoria in funzione della vita media calcolata su dati ISTAT.

¹¹ Decreto Legislativo 18 febbraio 2000, n. 47 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.57 del 9-03-2000 Suppl. Ordinario n. 41.

¹² Legge 23 agosto 2004, n. 243 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.222 del 21-09-2004.

¹³ Legge 24 dicembre 2007, n. 247 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 301 del 29-12-2007.

Un'altra importante tappa è stata raggiunta con la legge 102/2009¹⁴ dove è stata introdotta un'ulteriore innovazione: dal 1° gennaio 2010, l'età di pensionamento prevista per le lavoratrici del pubblico impiego aumenta progressivamente fino a raggiungere i 65 anni; nel 2011 il requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia viene ulteriormente incrementato al fine di garantire l'accesso al trattamento pensionistico ad un'età minima non inferiore a 67 anni (Legge del 12 novembre 2011, n.183)¹⁵

Il progressivo sviluppo della crisi economica e l'esigenza di dover rispettare gli impegni assunti in Europa portano all'emanazione del Decreto-legge n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito nella Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 (c.d. "riforma Fornero")¹⁶.

Con la manovra "Salva Italia" che è stata varata dal "Governo Monti", il quadro previdenziale si è rinnovato ulteriormente. Tra le novità più rilevanti:

- l'introduzione del sistema di calcolo contributivo per tutti;
- l'introduzione della pensione anticipata in sostituzione della pensione di anzianità;

¹⁴ Legge 3 agosto 2009, n.102 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.179 del 4-08-2009 Suppl. Ordinario n.140.

¹⁵ Pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 14-11-2011 Suppl. Ordinario n.234.

¹⁶ Pubblicata in Gazzetta Ufficiale n 300 del 27-12-2011 Suppl. Ordinario n. 276.

- la conferma e l'estensione dell'applicazione del meccanismo di adeguamento alla speranza di vita dei requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici.

Con la legge di bilancio per il 2017 (art. 1, co. 166 e ss., legge 232/2016)¹⁷ sono state introdotte nuove misure che consentono ai lavoratori di anticipare il pensionamento rispetto alle normali scadenze di legge, nel limite massimo di 3 anni e 7 mesi. In via sperimentale la legge introduce fino al 31 dicembre 2018 due nuovi istituti: l'anticipo finanziario a garanzia pensionistica (APE volontario) e l'indennità di accompagnamento alla pensione di vecchiaia (APE sociale).

Con il Decreto-legge del 28 gennaio 2019, n. 4¹⁸ e le conseguenti circolari dell'Inps è entrata in vigore la cosiddetta "quota 100", un regime di pensione anticipata rispetto alle precedenti previsioni. Va precisato che l'accesso a questa opzione è inquadrato nel periodo compreso tra il 2019 e il 2021, quindi si tratta, attualmente, di un regime transitorio triennale. La "quota 100" prevede che con un'età anagrafica minima di 62 anni e un'anzianità contributiva di almeno 38 anni si possa accedere al trattamento pensionistico.

¹⁷ Legge 11 dicembre 2016, n. 232 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 297 del 21-12-2016 Suppl. Ordinario n.57.

¹⁸ Decreto-Legge 28 gennaio 2019 n.4 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.23 del 28-01-2019 Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 (in G.U. 29/03/2019, n. 75).

È stata infine prevista la cosiddetta “opzione donna” per coloro che avessero raggiunto entro il 31 dicembre 2018 un’anzianità contributiva non inferiore a 35 anni e un’età di non meno di 58 anni, se dipendenti, o 59 anni, se autonome.

1.3 Le tipologie di pensione

Quando si parla di pensione si fa riferimento a quella rendita temporanea o permanente percepita dal lavoratore dipendente, autonomo o libero professionista. Diversi possono essere i motivi che permettono l’ottenimento di questa rendita vitalizia: la si può ricevere se si è raggiunta un’età pensionabile riconosciuta dalla legge, in questo caso si parla di pensione di vecchiaia, oppure pagata a soggetti che hanno la possibilità di ritirarsi dal lavoro prima dell’età standard prevista dalla norma in vigore, grazie al raggiungimento dei requisiti minimi di contribuzione. In quest’ultima occasione si parla di pensione di anzianità. In altri casi può essere ottenuta dinanzi all’impossibilità di svolgere un lavoro (pensione di inabilità) o a causa delle condizioni avverse di salute del soggetto (pensione di invalidità), in alternativa, possono essere pagate a soggetti che hanno raggiunto una certa età, privi di mezzi di sostentimento, indipendentemente dal fatto di avere o non avere svolto un lavoro (pensione sociale). Infine, possono essere pagate ai coniugi o ai figli superstiti di lavoratori assicurati presso il sistema pensionistico e successivamente deceduti (pensione per i superstiti). I primi due tipi di pensione sono considerati pensioni previdenziali, mentre tutti gli altri sono pensioni di carattere assistenziale.

La pensione di vecchiaia è collegata al raggiungimento di una determinata età e ad un'anzianità di contribuzione normalmente non inferiore a 20 anni, sulla considerazione che il lavoratore si trovi nell'incapacità di continuare a svolgere una proficua attività lavorativa. La pensione di anzianità è collegata unicamente al possesso di una determinata anzianità contributiva. È stata sostituita dalla pensione anticipata che consente comunque al lavoratore di andare in pensione prima della soglia anagrafica prevista dalla pensione di vecchiaia.

La pensione anticipata è il trattamento di pensione che consente ai lavoratori, che hanno maturato un determinato requisito contributivo, di conseguire l'assegno pensionistico prima di aver compiuto l'età prevista per la pensione di vecchiaia.

La pensione di inabilità è una prestazione economica erogata su domanda, ai lavoratori cui si sia accertata l'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa. Vi dev'essere totale invalidità, che impedisce al soggetto lo svolgimento di qualsiasi lavoro, anche di carattere temporaneo. Affinché venga concessa, devono sussistere due condizioni fondamentali: l'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa a causa di difetti fisici e/o mentali, nonché l'aver maturato un minimo di 260 contributi settimanali di cui almeno 156 settimane nei cinque anni antecedenti la presentazione della domanda.

Considerando inoltre, la pensione di invalidità è necessario fare una distinzione tra: l'assegno ordinario di invalidità (AOI) e l'assegno mensile di invalidità civile.

Nel primo caso si parla di una prestazione che lega al requisito sanitario anche la sussistenza del requisito contributivo, mentre nel secondo caso si tratta di un assegno non legato al requisito contributivo o assicurativo e concesso in virtù del solo requisito sanitario ai soggetti che si trovano in uno stato di bisogno e non aventi redditi personali al di sopra di determinati limiti. La differenza tra questi due tipi di assegni è sostanziale e si costituisce proprio sull'origine dei due trattamenti.

La pensione sociale, sostituita dal 1996 da assegno sociale, è la prestazione assistenziale INPS erogata su domanda, a prescindere da versamenti di tipo contributivo, a coloro che hanno al di sopra di 67 anni. Per ricevere questo assegno è necessario possedere altri requisiti oltre a quello anagrafico: una residenza effettiva, stabile e continuativa per almeno 10 anni sul territorio nazionale, condizione che permette di assicurare il diritto anche ai cittadini stranieri, e uno stato di bisogno economico.

Capitolo 2

Sistema pensionistico olandese ed italiano a confronto

2.1 Il Welfare State olandese

Il Welfare olandese è stato delineato per la prima volta nella relazione di Van Rhijn¹⁹ del 1945. Tale rapporto era a favore di un sistema riformato di sicurezza sociale che garantisse alla popolazione olandese una vita dignitosa. Negli anni successivi, è costruito un sistema collettivo che ambiva a coprire tutti i rischi possibili. In quel periodo, nei Paesi Bassi, era popolare il pensiero da parte dei cittadini che la sicurezza sociale avrebbe dovuto prendersi cura di loro, “dalla culla alla tomba”.

A metà degli anni ‘70 però, anche se l’Olanda aveva già completato il proprio sistema di sicurezza sociale, è stata colpita da una crisi economica che ha provocato i primi ridimensionamenti di tale configurazione.

¹⁹ Corporate Boards in Law and Practice: A Comparative Analysis in Europe a cura di Paul Davies, Klaus Hopt, Richard Nowak, Gerard van Solinge, OUP Oxford, 2013.

Negli anni '80, i Paesi Bassi hanno subito una profonda recessione e il sistema è stato ulteriormente ridotto, a causa di un uso improprio di tali prestazioni e dei costi elevati che ne derivavano.

Nel 1982, con la prima amministrazione di Lubbers²⁰, sono state avviate forme di consolidamento fiscale e riforme previdenziali.

Nei primi anni '90, la crescita economica è stata accompagnata da un aumento della quota di reddito da lavoro. Negli anni successivi, la crescita del mercato e la creazione di posti di lavoro hanno superato la media europea e il tasso di disoccupazione è diminuito fino ad arrivare a solo il 2% nel 2001 (uno dei tassi più bassi nell'UE).²¹

Negli anni 2000, ci sono state ulteriori riforme sociali: in primo luogo gli organismi privati, che erano organizzati secondo un modello corporativo, sono stati sostituiti da organismi pubblici; secondariamente, la responsabilità per rischi di disoccupazione e disabilità, è stata demandata ai singoli datori di lavoro e ai dipendenti; in terzo luogo, dopo l'introduzione della legge sul lavoro e il benessere

²⁰ Ruud Lubbers- Ex Primo ministro dei Paesi Bassi all'anagrafe Rudolphus Franciscus Marie Lubbers, è stato un politico olandese, membro dell'Appello Cristiano Democratico e Primo Ministro dal 4 novembre 1982 al 22 agosto 1994.

²¹Delsen L., Exit Polder Model? Socioeconomic Changes in the Netherlands, Greenwood Publishing Group, Santa Barbara, California, 2002.

nel 2004, i comuni hanno ottenuto maggiore discrezionalità con riferimento all'assistenza sociale.

Dopo il 2000, la crescita della disoccupazione nei Paesi Bassi era superiore alla media dell'Unione Europea. Tale recessione non è stata solo più profonda delle altre, ma anche più lunga rispetto a quelle precedente o a quelle verificatesi nella maggior parte degli altri paesi Europei.

Nel 2006, dopo il riprendersi della situazione economica dei Paesi Bassi, la spesa pubblica in percentuale del PIL è scesa.

Dal 1994, la politica fiscale è stata incentrata alla riduzione del disavanzo di bilancio e del rapporto debito/PIL, al fine di soddisfare i parametri di Maastricht²² e di ridurre tasse e contributi sociali e rafforzare l'occupazione. In risposta all'eccessivo carico fiscale che ha ridotto l'efficienza del sistema economico olandese e indebolito il mercato, il Governo ha fissato dei massimali riferiti alle spese per sicurezza sociale e assistenza.

²² Il Trattato di Maastricht, o Trattato sull'Unione europea (TUE), è uno dei trattati dell'Unione Europea, firmato il 7 febbraio 1992 a Maastricht nei Paesi Bassi, dai dodici paesi membri dell'allora Comunità europea, oggi Unione europea, ed entrato in vigore il 1° novembre 1993, che definisce i cosiddetti tre pilastri dell'Unione europea, fissando anche le regole politiche e i parametri economici e sociali necessari per l'ingresso dei vari Stati aderenti nella suddetta Unione (parametri di convergenza di Maastricht).

Lo stato sociale olandese si delinea come stato sociale corporativo²³ e ne conserva un elevato numero di caratteristiche, nonostante i cambiamenti nell'organizzazione; ancora oggi è costituito da disposizioni di previdenza sociale professionale che fornisce benefici correlati ai guadagni a lavoratori e datori di lavoro, come la WIA²⁴ (per la disabilità) e la WW²⁵ (per la disoccupazione).

Un regime pensionistico professionale obbligatorio è stato introdotto, per fornire protezione al reddito, per i dipendenti di età maggiore ai 65 anni. Lo Stato sociale olandese, però, viene classificato da un elevato numero di studiosi di Welfare State, come stato di Welfare nordico.²⁶

Il diritto previdenziale olandese contiene la legge sulla sicurezza sociale che tratta, principalmente, i diritti in materia di protezione del reddito ed è spesso disgiunta da altre disposizioni di welfare, come diritti su alloggi adeguati, istruzioni o lavoro sociale.²⁷ La legge sulla sicurezza sociale in vigore nei Paesi Bassi dà diritto all'erogazione ai cittadini di prestazioni principalmente in denaro; raramente e solo in casi particolari, queste prestazioni sono erogate in natura, ad esempio in

²³Esping-Andersen, *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton Univ Pr., New Jersey, Stati Uniti, 1990.

²⁴ WIA: *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen*- legge sul lavoro e sul reddito.

²⁵ WW: *Werkloosheidswet*- legge sull'assicurazione di disoccupazione.

²⁶ A. Sapir, *Globalization and the reform of European social models*, Bruegel 2006.

situazioni di assistenza a lungo termine o forniture di servizi, come nel caso di attività di reinserimento;

2.2 Sistema pensionistico olandese

Nel regime conservatore – corporativo le misure di welfare sono strettamente collegate alla posizione occupazionale, pertanto i destinatari sono i lavoratori, in particolari maschi e capofamiglia. La demercificazione (il grado di dipendenza del cittadino dal mercato del lavoro) è media, poiché la dipendenza dal mercato è attenuata, ma non annullata, e la destratificazione, con cui si descrive quanto le misure di benessere sociale, in un dato regime di welfare, siano in grado di integrare o segmentare la popolazione, è medio bassa.

In questo regime viene data particolare enfasi al concetto di “sussidiarietà” degli interventi pubblici, principio in ragione del quale lo Stato interviene solo nella misura in cui i bisogni non trovano risposta a livello individuale, familiare o da parte di associazioni intermedie.

Nei Paesi Bassi, il sistema pensionistico si basa su tre pilastri:

- pensione di base legale;
- 2° pilastro;
- 3° pilastro.

La pensione di base legale (Algemene Ouderdomswet - AOW) prevede una base forfettaria ricevuta dai 65 anni. È finanziata in base allo stipendio ricevuto e quindi

ai contributi versati dai dipendenti e dai lavoratori autonomi residenti, di età compresa tra i 15 e i 65 anni. Negli anni '80-'90 e nel 2004-2005 inizia ad intervenire anche un sistema di privatizzazione, ma ciò non compensa del tutto il sistema pubblico.

Il 2° pilastro riguarda un sistema pensionistico integrativo professionale: in questo Paese, il numero dei beneficiari di pensioni di lavoro è tra i più alti d'Europa, grazie all'estensione legale degli accordi salariali collettivi tra sindacati e datori di lavoro.

Il 3° pilastro è costituito, invece, da piani di risparmio volontari e da accantonamenti individuali, come ad esempio l'assicurazione sulla vita, la proprietà della casa di abitazione e i conti di risparmio.

Il sistema di previdenza sociale olandese prevede:

- malattia e maternità;
- assicurazione di invalidità;
- pensioni di vecchiaia;
- prestazioni per i superstiti;
- disoccupazione;
- assegni familiari.

Prevede, sin dal primo giorno di lavoro subordinato, la copertura assicurativa automatica in tutti i settori assicurativi elencati sopra.

Vi è solamente un'eccezione: per la legge sull'assicurazione malattia, tutti i residenti dei Paesi Bassi e tutti i non residenti che lavorano nel paese, e sono quindi soggetti all'imposta sul reddito da lavoro, sono tenuti a sottoscrivere un'assicurazione malattia presso un ente assicurativo. La copertura assicurativa non si attiva automaticamente per il solo fatto che il soggetto soddisfa i criteri stabiliti, come avviene per l'assicurazione disciplinata dalla legge generale per le spese straordinarie di malattia, perché l'interessato deve scegliere personalmente un assicuratore con cui stipulare un contratto di assicurazione.

L'ente è tenuto a concedere la prestazione. Il lavoratore autonomo titolare di un'impresa con sede nei Paesi Bassi o che svolga la sua attività in questo paese è automaticamente assicurato dalla maggior parte dei regimi nazionali. Tuttavia, tale copertura non prevede la disoccupazione.

Al momento dell'assunzione, il lavoratore subordinato dovrà rivolgersi all'istituto di gestione delle assicurazioni per i lavoratori subordinati²⁸ in caso di incapacità al lavoro o di disoccupazione. L'UWV, inoltre, coordina le attività concernenti la ricerca di lavoro.

²⁸UWV, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen- Istituto di gestione delle assicurazioni per i lavoratori subordinati.

Un altro importante organismo è la Banca delle assicurazioni sociali²⁹, alla quale il lavoratore si deve rivolgere per richiedere gli assegni familiari o la pensione di vecchiaia al compimento del 65° anno di età.

La pensione di anzianità³⁰ è una pensione di base. Chiunque viva o lavori nei Paesi Bassi ha diritto a questo tipo di pensione. L'importo della pensione è valutato in base al periodo di tempo in cui si è vissuto o lavorato nei Paesi Bassi. Per un anno in cui non si è vissuto o lavorato in Olanda si riceverà il 2% in meno di AOW.

Chi lavora nei Paesi Bassi può beneficiare anche della copertura di un regime pensionistico integrativo.

In Olanda, molti settori professionali hanno un sistema pensionistico di categoria, che è obbligatorio e che riguarda, in particolare, l'industria metallurgica, il settore delle costruzioni, il settore della tinteggiatura, l'agricoltura, le industrie grafiche, la ristorazione, il trasporto su strada, la marina mercantile, la pesca marittima, l'industria tessile e il settore sanitario. È inoltre possibile che il datore di lavoro versi contributi a un regime pensionistico integrativo appositamente dedicato alla propria impresa o che abbia stipulato una particolare polizza vita con una compagnia di assicurazione privata.

²⁹SVB, Sociale Verzekeringsbank-Banca delle assicurazioni sociali

³⁰AOW, Algemene Ouderdomswet-pensione di anzianità.

Nei Paesi Bassi i regimi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali non sono gestiti separatamente. Al lavoratore che ha perduto la capacità lavorativa a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale si applicano le stesse norme che disciplinano le prestazioni di malattia per i primi due anni. In seguito, potrà avere il diritto a una prestazione in denaro per invalidità. Ha inoltre diritto a prestazioni in natura erogate dalla cassa malattia.

2.3 Report Melbourne Mercer Global Pension Index

Ogni anno Mercer ed Australian Centre for Financial Studies (ACGS) fornisce un report che confronta i sistemi previdenziali di circa 30 paesi: Report Melbourne Mercer Global Pension Index (MMGPI). Questa ricerca evidenzia gli aspetti che permettono di realizzare eccellenti risultati, ricordando sempre che ogni Paese ha caratteristiche diverse nell'impostazione di base del sistema.

L'indice prende in considerazione i sistemi previdenziali in senso ampio come un insieme di strumenti che garantiscono la gestione finanziaria dell'uscita dalla vita lavorativa dei singoli. Mercer costruisce la sua classifica non considerando soltanto la parte pubblica dei sistemi previdenziali, ma ad essa aggiunge la parte complementare e del risparmio previdenziale, anche attraverso strumenti assicurativi e di risparmio. L'ultima analisi fornita è dell'ottobre 2019 e viene effettuata per incoraggiare i singoli Paesi a favorire un approccio strutturato rispetto al risparmio pensionistico a partire dall'adesione individuale e collettiva a fondi

pensione. Inoltre, aiuta a riflettere sull'età di pensionamento anche in relazione alle più lunghe aspettative di vita.

È effettuata tramite un confronto, iniziato 10 anni fa, che unisce i dati basati su oltre 40 indicatori, relativi a diversi Paesi, suddivisi in tre macro-aree:

- adeguatezza;
- sostenibilità;
- integrità.

Con la prima macro-area elencata, si intende il livello delle prestazioni erogate per la media dei lavoratori. Considerando invece la sostenibilità, ci si riferisce ad indicatori quali la percentuale di adesione a fondi di previdenza complementari o a fondi pensione, aspetti demografici ed alcune evidenze macroeconomiche. La macro-area integrità, considera infine, diversi elementi di normativa e governance del rischio pensionistico, così come il livello di fiducia che i cittadini hanno nel loro sistema. Il valore dell'indice per ciascuno dei sistemi pensionistici presi in esame rappresenta la media ponderata di queste tre macro-aree; le ponderazioni utilizzate sono pari al:³¹

- 40% per la macro-area “adeguatezza”;
- 35% per la macro-area “sostenibilità”;

³¹Australian Centre for Financial Studies e Mercer - Melbourne Mercer Global Pension Index, Ottobre 2019.

- 25% per la macro-area “integrità”.

Per garantire la tenuta della previdenza di un Paese, il reddito pensionistico deve essere sostenuto da “pilastri” pubblici e privati.

Nella ricerca vengono definiti e valorizzati, in ogni sistema previdenziale:

- il “pilastro 0”, ovvero la previdenza minima garantita dallo Stato;
- il “pilastro 1”, ovvero la previdenza pubblica obbligatoria;
- il “pilastro 2”, ovvero la previdenza complementare collettiva;
- il “pilastro 3”, ovvero la previdenza complementare individuale;
- il “pilastro 4” ovvero i risparmi e altre entrate delle famiglie.

Questo studio di 37 sistemi pensionistici, che rappresenta oltre il 63 per cento della popolazione mondiale, mostra che c'è una grande diversità tra i sistemi intorno al mondo con punteggi che vanno da 39,4 per la Thailandia a 81,0 per Paesi Bassi.

Nella tabella 2.1 sono riportate le posizioni di tutti i paesi analizzati nella ricerca con l'Italia situata al ventisettesimo posto.

Tabella 2.1: Valore complessivo dell'indice per ciascun sistema, inclusi i tre sottoindici.

Posizione	Paesi	Totale	Adeguatezza	Sostenibilità	Integrità
1	Paesi Bassi	81.0	78.5	78.3	88.9
2	Danimarca	80.3	77.5	82.0	82.2
3	Australia	75.3	70.3	73.5	85.7
4	Finlandia	73.6	73.2	60.7	92.3
5	Svezia	72.3	67.5	72.0	80.2
6	Norvegia	71.2	71.6	56.8	90.6
7	Singapore	70.8	73.8	59.7	81.4
8	Nuova Zelanda	70.1	70.9	61.5	80.7
9	Canada	69.2	70.0	61.8	78.2
10	Chile	68.7	59.4	71.7	79.2
11	Irlanda	67.3	81.5	44.6	76.3
12	Svizzera	66.7	57.6	65.4	83.0
13	Germania	66.1	78.3	44.9	76.4
14	UK	64.4	60.0	55.3	84.0
15	Hong Kong SAR	61.9	54.5	52.5	86.9
16	Malaysia	60.6	50.5	60.5	76.9
16	USA	60.6	58.8	62.9	60.4
18	Francia	60.2	79.1	41.0	56.8
19	Peru	58.5	60.0	52.4	64.7
20	Colombia	58.4	61.4	46.0	70.8

21	Polonia	57.4	62.5	45.3	66.0
22	Arabia Saudita	57.1	59.6	50.5	62.2
23	Brasile	55.9	71.8	27.7	69.8
24	Spagna	54.7	70.0	26.9	69.1
25	Austria	53.9	68.2	22.9	74.4
26	Sud Africa	52.6	42.3	46.0	78.4
27	Indonesia	52.2	46.7	47.6	67.5
27	Italia	52.2	67.4	19.0	74.5
29	Corea	49.8	47.5	52.6	49.6
30	Cina	48.7	60.5	36.7	46.5
31	Giappone	48.3	54.6	32.2	60.8
32	India	45.8	39.9	44.9	56.3
33	Messico	45.3	37.5	57.1	41.3
34	Filippine	43.7	39.0	55.5	34.7
35	Turchia	42.2	42.6	27.1	62.8
36	Argentina	39.5	43.1	31.9	44.4
37	Thailandia	39.4	35.8	38.8	46.1

Fonte: MMGPI Report- Mercer 2019.

Al primo posto, i Paesi Bassi con 81.0 punti. A seguire, Danimarca e Australia, rispettivamente con 80.3 e con 75.3 punti. L'Italia si trova quindi al 27° posto, con 52.2 punti.

Un sistema previdenziale con un punteggio superiore a 80 punti è considerato di prima classe e robusto che offre buoni risultati benefici, è sostenibile e ha un alto livello di integrità. Un Paese che ha un punteggio compreso tra 50 e 60, come il caso dell'Italia, ha un sistema che presenta alcune buone funzionalità, ma anche rischi e/o carenze che dovrebbero essere affrontate. Senza questi miglioramenti, la sua efficacia e sostenibilità a lungo termine possono essere messe in discussione. Un punteggio tra 35 e 50, che rappresentano un sistema di livello D, indica un sistema che ha alcune caratteristiche positive ma esistono anche debolezze. Una classificazione di grado D può anche verificarsi nelle fasi relativamente precoci dello sviluppo di un particolare sistema di previdenza. Se i paesi avessero invece un punteggio inferiore a 35 punti il loro sistema previdenziale è considerato povero, che si trova nelle prime fasi di sviluppo o inesistente. Nessuno di questi sistemi ha un sistema di classe E, che sarebbe rappresentato da un valore di indice inferiore a 35.

Nel report emerge chiaramente che i Paesi con una partecipazione elevata ai sistemi di prevenzione integrativa sono caratterizzati dai sistemi pensionistici migliori. Nelle prime posizioni, infatti, troviamo Paesi Bassi (80,3), Danimarca (80,2) e Finlandia (74,5), dove il primo pilastro della pensione pubblica è totalmente affiancato dal secondo pilastro di pensione integrativa.

Per analizzare meglio le variazioni che sono intercorse tra i due anni la tabella 2.2. riporta i dati dei vari valori delle macro-aree del 2018 e 2019 sia per l'Italia che per il sistema pensionistico olandese.

Tabella 2.2 Confronto valori totali dell'indice e sottoindici 2018-2019.

Paesi	Totale		Adeguatezza		Sostenibilità		Integrità	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Paesi Bassi	80.3	81.0	75.9	78.5	79.2	78.3	88.8	88.9
Italia	52.8	55.2	67.7	67.4	20.1	19.0	74.5	74.5

Fonte: Elaborazione dell'autore su dati di MMGPI Report- Mercer 2018 e 2019.

2.4 Analisi del caso italiano

In base a tale ricerca, dalla pagella dell'Italia emerge che il valore di Adeguatezza è superiore alla media, con un punteggio di 67.4 (contro 60.6 punti di media) e rende l'Italia assimilabile alla Svezia (67.5 punti) e all'Austria (68.2 punti). Anche il valore dell'Integrità, di 74.5 punti, supera la media di 69.7 punti, ancora una volta rendendolo vicino al valore austriaco di 74.4 punti, e a quello di Germania e Irlanda,

rispettivamente con 76.4 e 76.3 punti.³² Diverso invece il risultato ottenuto nell'area delle Sostenibilità, dove l'Italia raggiunge 19.0 punti a confronto con una media di 50.4 punti, ottenendo così l'ultimo posto in classifica in quest'area. Quest'ultima misura la capacità del sistema pensionistico di continuare a garantire gli attuali livelli di erogazione nel futuro, ed in tal senso mette in evidenza la debolezza di numerosi sistemi pensionistici. Assimilabili alla situazione italiana in questa area ci sono Austria con 22.9 punti, Spagna (26.9 punti), Turchia (27.1 punti) e Brasile (27.7 punti).

Il sistema pensionistico italiano comprende un regime definito di contribuzione per i lavoratori e un minimo accertato di prestazioni di assistenza sociale. Esistono anche dei regimi professionale supplementari volontari; tuttavia la copertura è bassa ma sta aumentando gradualmente.

Il valore dell'indice italiano è leggermente diminuito da 52,8 nel 2018 a 52,2 nel 2019 dovuto a piccole riduzioni dell'adeguatezza e sottoindici di sostenibilità.

³² Australian Centre for Financial Studies e Mercer - Melbourne Mercer Global Pension Index, Ottobre 2019.

2.5 Analisi del caso olandese

Il sistema pensionistico dei Paesi Bassi comprende una pensione forfettaria pubblica e una quasi-obbligatoria pensione collegata alla retribuzione professionale legata ad accordi tra Stato e industria.

Il valore dell'indice complessivo per il sistema olandese potrebbe essere aumentato se:

- si riducesse il livello del debito delle famiglie;
- aumentasse il tasso di partecipazione della forza lavoro in età avanzata così come le aspettative di vita.

Il valore dell'indice olandese è aumentato da 80,3 nel 2018 a 81,0 nel 2019 grazie al cambiamento nella metodologia utilizzata per calcolare il tasso di sostituzione netto e un aumento del tasso di risparmio netto delle famiglie.

Commentando i risultati, la Federazione olandese delle casse pensioni ha affermato che un punto di forza per i Paesi Bassi è la combinazione di pensione statale e pensione integrativa, con l'età pensionabile statale che cambia con l'aumentare dell'aspettativa di vita.

La pubblicazione della classifica Melbourne Mercer 2019 arriva mentre le parti interessate delle pensioni olandesi negoziano i dettagli di un nuovo sistema che dovrebbe entrare in vigore nel 2022.

CONCLUSIONI

Dalle informazioni fornite dalla ricerca MMGPI Report-Mercer i sistemi pensionistici di Italia e Olanda esaminati sono distanti da un sistema considerato ottimale. Per migliorare l'offerta di redditi da pensione adeguati e sostenibili in tutto il mondo, i paesi dovrebbero prendere in considerazione varie raccomandazioni: aumentare gradualmente l'età pensionabile e/o l'età pensionabile statale man mano che le aspettative di vita continuano ad aumentare nella maggior parte dei paesi; aumentare il livello di risparmio, sia all'interno che all'esterno dei fondi pensione, per garantire che un numero maggiore di persone dipenda meno da governo nei loro futuri anni di pensionamento; aumentare la copertura delle pensioni private di tutta la forza lavoro; ridurre l'accesso ai benefici da parte dei membri prima della pensione per garantire che i fondi siano conservati fino alla pensione ed infine migliorare la trasparenza delle operazioni dei piani pensionistici aumentando così la fiducia di tutte le parti interessate.

Sulla base dei dati emersi il report delinea quindi il profilo che un sistema pensionistico ideale dovrebbe avere. Oltre a una pensione minima adeguata, per poter considerare un sistema pensionistico come veramente efficiente, il tasso di sostituzione, cioè la copertura della pensione pubblica rispetto all'ultimo reddito,

non deve essere inferiore al 65% e, soprattutto, almeno il 70% della popolazione in età lavorativa deve aderire a un piano pensionistico privato.

Attualmente in Italia l'importo delle prestazioni erogate in favore dei pensionati, dato il loro alto numero, supera i contributi ricevuti dall'Inps (data la forte disoccupazione ed il lavoro in nero) e ciò determina uno squilibrio strutturale del sistema.

Queste sono le condizioni che permetterebbero ad un sistema di essere considerato ideale, tutti i paesi e nello specifico l'Italia e l'Olanda dovrebbero muoversi per il raggiungimento di tali prospettive.

BIBLIOGRAFIA

- Alber J., L'espansione del Welfare State in Europa Occidentale: 1900-1975, in «Rivista italiana di scienza politica», 13/2 (1983), pp. 203-260.
- Australian Centre for Financial Studies e Mercer - Melbourne Mercer Global Pension Index, Ottobre 2019.
- Bosi P. (2019) Corso di scienze delle finanze, Il Mulino, Bologna, pag. 457.
- Corporate Boards in Law and Practice: A Comparative Analysis in Europe a cura di Paul Davies, Klaus Hopt, Richard Nowak, Gerard van Solinge, OUP Oxford, 2013.
- Delsen L., Exit Polder Model? Socioeconomic Changes in the Netherlands, Greenwood Publishing Group, Santa Barbara, California, 2002.
- Esping-Andersen, The three worlds of welfare capitalism, Princeton Univ Pr., New Jersey, Stati Uniti, 1990.
- Ferrera M. (1993), Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nelle democrazie, Il Mulino, Bologna.
- Sapir A., Globalization and the reform of European social models, Bruegel 2006.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.lgs. n. 503 del 30 dicembre 1992 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.305 del 30-12-1992 - Suppl. Ordinario n. 137.
- Legge dell'8 agosto 1995, n. 335 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.190 del 16-08-1995- Suppl. Ordinario n.101.
- Decreto Legislativo 18 febbraio 2000, n. 47 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.57 del 9-03-2000 Suppl. Ordinario n. 41.
- Legge 23 agosto 2004, n. 243 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.222 del 21-09-2004.
- Legge 24 dicembre 2007, n. 247 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 301 del 29-12-2007.
- Legge 3 agosto 2009, n.102 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.179 del 4-08-2009 Suppl. Ordinario n.140.
- Pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 14-11-2011 Suppl. Ordinario n.234.
- Pubblicata in Gazzetta Ufficiale n 300 del 27-12-2011 Suppl. Ordinario n. 276.
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 297 del 21-12-2016 Suppl. Ordinario n.57.
- Decreto-Legge 28 gennaio 2019 n.4 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n23 del 28-01-2019

- Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 (in G.U. 29/03/2019, n. 75).

SITOGRAFIA

- www.rgs.mef.gov.it
- www.ec.europa.eu
- info.mercer.com
- www.inps.it
- www.normattiva.it
- www.repubblica.it