

Flessibilità e Riequilibrio per le Pensioni

Un'unica metodologia per i calcoli

di Nicola C. Salerno / www.reforming.it

In data 19 Marzo 2015 si è proposto un metodo per rendere flessibile il pensionamento previa correzione delle pensioni e delle quote di pensione retributive (il documento è disponibile sul sito web):

1. Si individuano un'età anagrafica *standard* e una anzianità contributiva *standard*;
2. Si definisce distanza dallo *standard*, o *gap_da_standard*, il minor valore tra la distanza dell'età effettiva dall'età *standard* e la distanza dell'anzianità effettiva dall'anzianità *standard*;
3. Se il lavoratore sta al di sotto dello *standard*, per andare in pensione può "acquistare" gli anni che gli mancano rinunciando ad altrettanti anni di anzianità già maturati e valorizzati secondo la sua retribuzione pensionabile al momento della cessazione del lavoro e della contribuzione;
4. Se il lavoratore sta al di sopra dello *standard*, gli anni in più gli vengono accreditati come altrettanti anni di anzianità, che si aggiungono a quelli effettivamente maturati e vengono valorizzati, come gli altri che già ha, secondo la sua retribuzione pensionabile al momento della cessazione del lavoro e della contribuzione.

In sintesi, se la formula retributiva della pensione prevede che la pensione retributiva prima del correttivo, *pensione_ante*, sia

$$pensione_ante = 2\% * anzianità_maturata * retr_pens$$

allora la pensione corretta, *pensione_post*, diviene

$$pensione_post = 2\% * (anzianità_maturata + gap_da_standard) * retr_pens$$

dove: *gap_da_standard* è il numero di anni necessario ad allinearsi allo *standard*, con segno negativo se si è al di sotto dello *standard* e segno positivo se si è al di sopra dello *standard*; *anzianità_maturata* è l'anzianità effettivamente maturata al momento in cui si cessa l'attività lavorativa e la contribuzione; *retr_pens* è la retribuzione pensionabile calcolata al momento in cui si cessa l'attività lavorativa e la contribuzione.

Di fatto, questa regola di correzione è, se si vuole, talmente semplice da risultare banale ma non per questo priva di logica: equivale ad aumentare o diminuire gli anni di anzianità utili al calcolo della pensione, aggiungendo o sottraendo gli anni che mancano per soddisfare lo *standard*.

Se ci si vuol pensionare *x* anni prima dello *standard* si deve rinunciare a *x* anni di anzianità; se ci si pensiona *x* anni dopo lo *standard* si guadagnano *x* anni di anzianità. La retribuzione pensionabile, *retr_pens*, che serve per valorizzare l'anzianità, è sempre quella vera, effettivamente calcolabile al momento in cui il lavoratore decide di cessare l'attività di lavoro e la contribuzione.

Se lo *standard* per l'età anagrafica è 66 lo *standard* per l'anzianità contributiva è 41, la *matrice* dei *gap_da_standard* è la seguente:

2015	35	36	37	38	39	40	41
62	-4,00	-4,00	-4,00	-3,00	-2,00	-1,00	0,00
63	-3,00	-3,00	-3,00	-3,00	-2,00	-1,00	0,00
64	-2,00	-2,00	-2,00	-2,00	-2,00	-1,00	0,00
65	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	0,00
66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
67	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00
68	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	0,00
69	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	0,00
70	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	0,00

Tab. 1
Matrice dei
gap dallo
standard

Applicando la formula prima descritta, alla *matrice* dei *gap_da_standard* corrisponde la seguente *matrice* di correzioni percentuali che variano a seconda della combinazione di età anagrafica e di anzianità contributiva:

2015		mesi						
		420	432	444	456	468	480	492
mesi		35	36	37	38	39	40	41
744	62	-11,4%	-11,1%	-10,8%	-7,9%	-5,1%	-2,5%	0,0%
756	63	-8,6%	-8,3%	-8,1%	-7,9%	-5,1%	-2,5%	0,0%
768	64	-5,7%	-5,6%	-5,4%	-5,3%	-5,1%	-2,5%	0,0%
780	65	-2,9%	-2,8%	-2,7%	-2,6%	-2,6%	-2,5%	0,0%
792	66	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
804	67	2,9%	2,8%	2,7%	2,6%	2,6%	2,5%	0,0%
816	68	5,7%	5,6%	5,4%	5,3%	5,1%	5,0%	0,0%
828	69	8,6%	8,3%	8,1%	7,9%	7,7%	7,5%	0,0%
840	70	11,4%	11,1%	10,8%	10,5%	10,3%	10,0%	0,0%

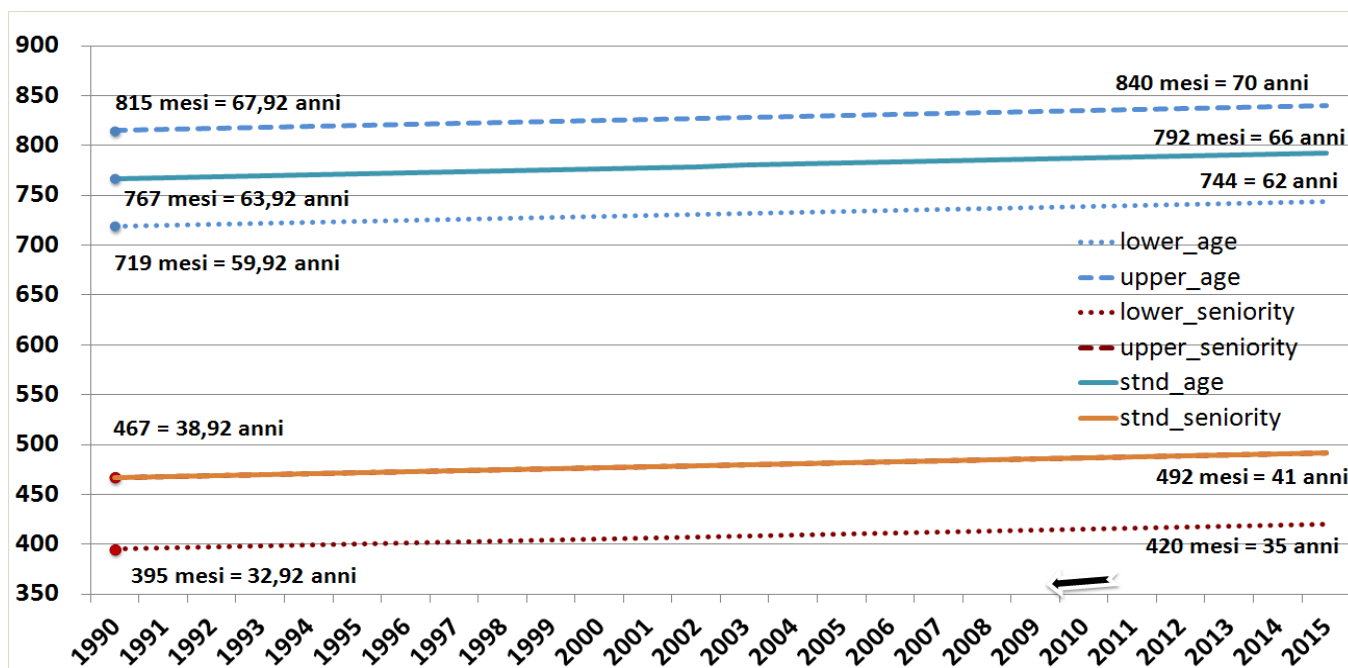
Tab. 2
Matrice delle
correzioni
percentuali

Le suddette correzioni percentuali si applicherebbero alla pensione (o alla quota di pensione) calcolata secondo le regole retributive: chi, per esempio, 2015 volesse iniziare a percepire pensione con 39 anni di anzianità e 62 anni di età, dovrebbe accettare una riduzione dell'assegno del 5,1%.

Questa stessa metodica di correzione può essere applicata alle pensioni retributive (e alle quota di pensioni retributive) già in erogazione, per valutarne l'eventuale eccesso di generosità e ricalcolarle *ex-post*.

La domanda da porsi è: per dati requisiti *standard* nel 2015, quali sono gli *standard* equivalenti negli anni precedenti? I requisiti *standard* individuati per il 2015 possono essere trasportati all'indietro. In questo esercizio di simulazione lo si fa ipotizzando che la dinamica sia di 1 mese ogni anno, in crescita se si proietta in avanti, in diminuzione se si ricostruisce (come è il caso) all'indietro. La dinamica di 1 mese all'anno è quella prevista dalla Legge n. 122 del 30 Luglio 2010 e successive modificazioni, per l'aggancio dei requisiti di pensionamento alla progressione della vita attesa.

Andamento nel tempo dei requisiti standard e del relativo intervallo



Per la simulazione all'indietro si sceglie, a titolo dimostrativo, l'anno 1990. Come descritto nel grafico qui sopra, l'intervallo di anzianità contributiva 35-41 anni della Tab. 1 corrisponde, nel 1990, a 33-39 anni (con approssimazione alla seconda cifra decimale); l'intervallo di età anagrafica 62-70 anni corrisponde, nel 1990, a 60-68 anni (con approssimazione alla seconda cifra decimale). I due *standard* che nel 2015 sono 66 anni di età e 41 anni di anzianità contributiva corrispondono, nel 1990, a 64 e 39 anni.

Non resta che replicare per il 1990 gli stessi calcoli già condotti per il 2015, per ottenere dapprima la *matrice dei gap_da_standard*, poi la *matrice delle correzioni percentuali*.

La tabella seguente, Tab. 3, riporta la *matrice dei gap_da_standard* nel 1990. Per coprire una casistica più ampia, l'intervallo dell'anzianità è ampliato di 2 anni e va da 31 a 39 anni, con 39 valore *standard*. Anche l'intervallo di età anagrafica è ampliato di 4 anni e va da 56 a 68 anni:

1990	31	32	33	34	35	36	37	38	39
56	-8,00	-7,00	-6,00	-5,00	-4,00	-3,00	-2,00	-1,00	0,00
57	-7,00	-7,00	-6,00	-5,00	-4,00	-3,00	-2,00	-1,00	0,00
58	-6,00	-6,00	-6,00	-5,00	-4,00	-3,00	-2,00	-1,00	0,00
59	-5,00	-5,00	-5,00	-5,00	-4,00	-3,00	-2,00	-1,00	0,00
60	-4,00	-4,00	-4,00	-4,00	-4,00	-3,00	-2,00	-1,00	0,00
61	-3,00	-3,00	-3,00	-3,00	-3,00	-3,00	-2,00	-1,00	0,00
62	-2,00	-2,00	-2,00	-2,00	-2,00	-2,00	-2,00	-1,00	0,00
63	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	0,00
64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
65	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00
66	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	0,00
67	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	0,00
68	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	0,00

Tab. 3
Matrice dei gap dallo standard nel 1990

Applicando la formula descritta in prima pagina, alla *matrice dei gap_da_standard* viene a corrispondere la seguente *matrice di correzioni percentuali* che variano a seconda della combinazione di età anagrafica e di anzianità contributiva:

1990		mesi								
		372	384	396	408	420	432	444	456	468
mesi		31	32	33	34	35	36	37	38	39
672	56	-25,8%	-21,9%	-18,2%	-14,7%	-11,4%	-8,3%	-5,4%	-2,6%	0,0%
684	57	-22,6%	-21,9%	-18,2%	-14,7%	-11,4%	-8,3%	-5,4%	-2,6%	0,0%
696	58	-19,4%	-18,8%	-18,2%	-14,7%	-11,4%	-8,3%	-5,4%	-2,6%	0,0%
708	59	-16,1%	-15,6%	-15,2%	-14,7%	-11,4%	-8,3%	-5,4%	-2,6%	0,0%
720	60	-12,9%	-12,5%	-12,1%	-11,8%	-11,4%	-8,3%	-5,4%	-2,6%	0,0%
732	61	-9,7%	-9,4%	-9,1%	-8,8%	-8,6%	-8,3%	-5,4%	-2,6%	0,0%
744	62	-6,5%	-6,3%	-6,1%	-5,9%	-5,7%	-5,6%	-5,4%	-2,6%	0,0%
756	63	-3,2%	-3,1%	-3,0%	-2,9%	-2,9%	-2,8%	-2,7%	-2,6%	0,0%
768	64	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
780	65	3,2%	3,1%	3,0%	2,9%	2,9%	2,8%	2,7%	2,6%	0,0%
792	66	6,5%	6,3%	6,1%	5,9%	5,7%	5,6%	5,4%	5,3%	0,0%
804	67	9,7%	9,4%	9,1%	8,8%	8,6%	8,3%	8,1%	7,9%	0,0%
816	68	12,9%	12,5%	12,1%	11,8%	11,4%	11,1%	10,8%	10,5%	0,0%

Tab. 4
Matrice delle correzioni percentuali nel 1990

A titolo esemplificativo, chi nel 1990 si è pensionato con 35 anni di anzianità e 59 anni di età dovrebbe, se si applicasse questa logica, veder ridotto l'assegno pensionistico dell'11,4%. La *matrice* può, con la stessa *ratio*, esser calcolata per ogni anno tra il 1990 e il 2015. Sempre con la stessa *ratio*, la *matrice* può esser proiettata in avanti.

Applicare assieme, e secondo una stessa metodologia, la riforma per la flessibilità nell'accesso a pensione e la riforma per il riequilibrio delle pensioni retributive risponde a una forte logica di sistema, legando in una visione organica previdenza e mercato del lavoro:

1. La flessibilità, anche se concessa responsabilizzando il lavoratore (cioè variando l'assegno pensionistico a seconda di età e anzianità contributiva), nei prossimi anni può creare una concentrazione di uscite di cassa che il bilancio pubblico potrebbe avere difficoltà a sostenere;
2. Per coprire le esigenze di cassa connesse alla flessibilità, la stessa responsabilizzazione applicata a chi va pensione oggi è richiesta, seguendo la medesima *ratio*, ai titolari di pensioni retributive già in decorrenza (a valere sulle rate di pensione ancora non corrisposte, facendo salvo lo storico);
3. Congegnato così, tutto all'interno del sistema pensionistico, il riequilibrio sarebbe al riparo da sentenze della Corte Costituzionale. Il contributo a carico delle pensioni retributive già in decorrenza non assumerebbe connotazioni fiscali, non interferirebbe con la fiscalità generale, ma sarebbe strumento di politica economica specifica del comparto pensionistico;
4. Nel contempo, la flessibilità di accesso alla pensione favorirebbe il *turnover* sul mercato del lavoro, liberando posizioni sia per gli avanzamenti di carriera di lavoratori/professionisti già occupati sia, a catena, per l'occupazione di giovani a inizio carriera;
5. Questo circuito virtuoso avrebbe effetti positivi sia nel settore privato che in quello pubblico (la PA). Molto meglio non obbligare alla permanenza a lavoro persone non sufficientemente motivate e ad alta retribuzione di fine carriera, e invece fare spazio a capitale umano fresco, più produttivo e con livelli retributivi più bassi. Nella PA si potrebbero aprire finalmente opportunità per la riqualificazione interna degli organici;
6. In questa prospettiva, un intervento come quello qui tratteggiato (flessibilità abbinata a riequilibrio delle pensioni già in decorrenza) potrebbe essere un "alleato" prezioso per il Job Act, andando a rinforzare gli incentivi per le imprese all'assunzione di nuovi lavoratori/professionisti.

Si può discutere su quali siano i parametri *standard* più opportuni, o su quale sia la dinamica più congrua per proiettarli in avanti e all'indietro, ma il suggerimento che qui si porta all'attenzione può esser molto utile sia per dare respiro sistemico alle riforme (oggi questa visione non sempre è riconoscibile nelle azioni di governo), sia per creare le condizioni finanziarie, di cassa, affinché le riforme possano compiersi ed entrare a regime.

Ncs

www.reforming.it
e-mail: nicola.salerno@tin.it
twitter: [nicolacsalerno](https://twitter.com/nicolacsalerno)
+39 347 - 90.23.927