



- **Ridurre le differenze di trattamento pensionistico delle persone che lavorano con contratti diversi o in aziende di diverse dimensioni, e migliorare i requisiti di accesso al trattamento pensionistico.**
- **Promuovere la formazione professionale e continuo aggiornamento delle competenze nel corso della vita lavorativa così come la flessibilità alla fine della carriera**

In Italia, il sistema pensionistico pubblico si sta conformando ad un sistema pienamente contributivo. Con la piena attuazione del sistema contributivo nozionale (NDC), il primo livello di protezione sociale per gli anziani consiste solo in una prestazione assistenziale (finanziata dalla fiscalità generale). La riforma del 2011 ha accelerato la transizione dal regime pubblico a prestazione definita verso il sistema NDC applicando quest'ultimo pro-rata a tutti i lavoratori a partire dal 2012, piuttosto che dalla metà degli anni 2030 – come previsto originariamente dalla riforma del 1995. Per una gran parte dei dipendenti del settore privato i contributi previdenziali sono i secondi più elevati dell'OCSE pari al 33% del salario (23,8% a carico dei datori di lavoro e 9,2% dei lavoratori). Ne risulta che, l'Italia ha le entrate contributive più elevate (in percentuale del PIL) dell'OCSE dopo la Grecia e la Spagna, entrate che sono necessarie per pagare le pensioni correnti. Per le carriere stabili e lunghe tra i 20 e i 67 anni, il sistema permetterebbe ai pensionati futuri di ottenere alti tassi di sostituzione netti: 81,5% per i lavoratori a salario medio rispetto al 65,8% in media nell'OCSE. Le pensioni private sono ancora poco sviluppate, nonostante le riforme del passato. Dal 2007, i lavoratori possono spostare il fondo di trattamento di fine rapporto (TFR) ai fondi pensione (principalmente di tipo contributivo). Nonostante questo, le pensioni private coprivano solo circa il 16% della popolazione in età lavorativa nel 2013.

Indicatori chiave: l'Italia e la media OCSE

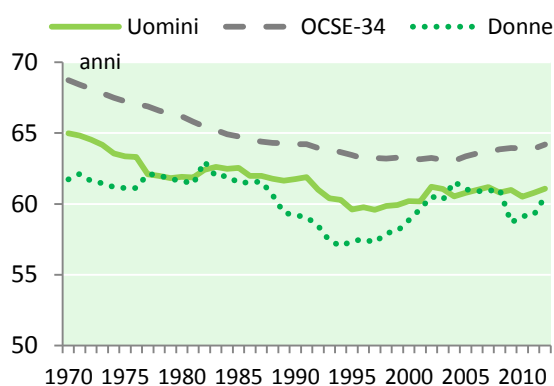
	Metà anni '80	Metà anni '90	Metà anni 200	Più recente	Più recente OCSE	Lungo periodo	Lungo periodo OCSE
Età pensionabile, inizio anzianità contributiva: 20 anni	55.0	55.0	55.0	62.5 (62.0)		67.0	
Età pensionabile	60.0 (55.0)	60.0 (55.0)	65.0 (60.0)	66.3 (63.8)	62.9 (61.8)	69.0	64.6 (64.4)
Tasso di sostituzione netto, salario medio						79.7	63.2 (62.7)
Contributi pensionistici obbligatori, %		28.3	32.7	33.0	19.1		
Spesa totale per pensioni, % PIL	12.1	14.7	15.3	17.4	10.3		
Spesa pubblica per pensioni, % PIL	11.2	13.2	14.1	16.0	8.4		
Debito pubblico, % PIL	88	121	119	160	115		
Tassi di occupazione tra i 55 e i 64 anni, %	53.9 (14.8)	44.7 (13.5)	42.7 (20.8)	56.5 (36.6)	66.1 (49.1)		
Età effettiva di uscita dal mercato del lavoro	62.6 (61.5)	59.6 (57.4)	60.7 (61.1)	61.4 (61.1)	64.6 (63.1)		
Tasso di povertà relativo per le persone di più di 65 anni, %	18.0	16.7	14.2	9.3	12.6		
Aspettativa di vita a 65 anni	14.6 (18.4)	15.9 (20.0)	17.9 (21.6)	19.6 (23.2)	18.4 (21.5)	24.5 (28.4)	22.9 (25.9)
Indice di dipendenza demografico	0.22	0.27	0.32	0.38	0.28	0.72	0.57
Tasso di fecondità	1.3	1.2	1.4	1.5	1.7	1.8	1.8

Nota. Le cifre per le donne appaiono tra parentesi, dove si differenziano da quelli degli uomini. Il lungo termine si riferisce al 2060, sulla base delle riforme legiferate fino alla metà del 2015;

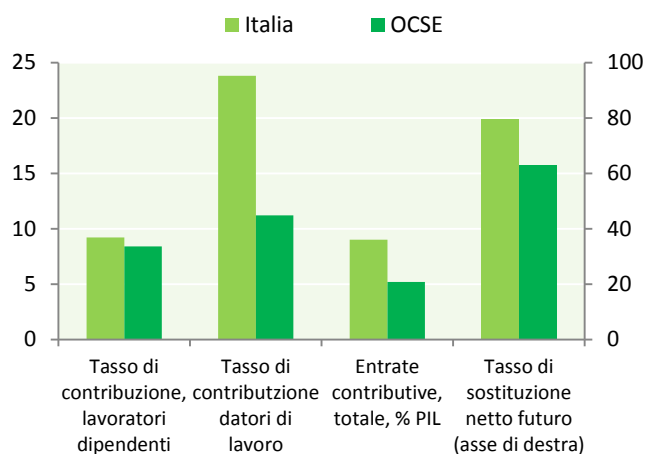
Le recenti riforme hanno migliorato la sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico, ma la spesa rimane elevata. Nel periodo 2010-2015, l'Italia aveva il secondo più elevato livello di spesa pubblica per pensioni in percentuale del PIL tra i paesi dell'OCSE. Con la riforma del 2011, sono state adottate importanti misure per ridurre la generosità del sistema, in particolare attraverso l'aumento dell'età pensionabile e la sua perequazione tra uomini e donne, ma l'invecchiamento della popolazione continuerà a esercitare pressioni sul finanziamento del sistema. A seguito della recente sentenza della Corte Costituzionale, i rimborsi parziali ai pensionati dovuti alle perdite dovute dal congelamento del meccanismo di indicizzazione delle pensioni nel 2012 e 2013 avranno un impatto sostanziale sulla spesa pubblica. Anche se la normale età pensionabile raggiungerà i 67 anni nel 2019 sia per gli uomini e le donne e aumenterà automaticamente in linea con la speranza di vita a 65 anni d'età dopo il 2018, la sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico richiede ulteriori sforzi negli anni a venire. Nel breve periodo, ulteriori risorse sono necessarie per ridurre al minimo l'impatto della sentenza della recente Corte Costituzionale. Nel medio lungo periodo è necessario stimolare la partecipazione dei lavoratori anziani : ad

oggi, l'età effettiva di uscita dal mercato del lavoro rimane la quarta più bassa dell'OCSE e il tasso di occupazione per i lavoratori di età tra i 60 e i 64 anni è pari a circa il 26%, contro il 45% in media nell'OCSE. Eppure, molti pensionati oggi ricevono prestazioni pensionistiche relativamente generose nonostante un basso livello di contributi passati.

Età effettiva di uscita dal mercato del lavoro



Tassi di contribuzione, entrate contributive e contributi previdenziali



Fonte: Banca dati OCSE sull'età effettiva di uscita dal mercato del lavoro e OCSE (2015) *Pensions at a Glance 2015*

L'adeguatezza dei redditi pensionistici può essere un problema per i futuri pensionati, nonostante l'elevata spesa pensionistica pubblica. Il design del contributivo nozionale e l'aumento della speranza di vita, se affiancati a una modesta crescita del PIL e dell'occupazione, potrebbero avere un effetto negativo significativo sulle prospettive dei pensionati futuri. Le persone con storie contributive relativamente brevi e / o senza prodotti di risparmio alternativi potrebbero essere esposti al rischio di povertà durante il pensionamento. Le regole per l'accesso al pensionamento non anticipato sono severe (20 anni almeno di contributi previdenziali che risultino in una pensione attesa superiori a 1,5 volte l'assegno sociale). I lavoratori che non raggiungano tali condizioni minime avranno unicamente accesso alla prestazione assistenziale (l'assegno sociale), molto contenuta, durante il pensionamento. I lavoratori più esposti al rischio di una carriera instabile o a bassa remunerazione e in lavori precari corrono il rischio di non riuscire a soddisfare i requisiti minimi per la pensione contributiva anche a fronte di anni di contributi elevati. Le condizioni di accesso al trattamento pensionistico (anzianità contributiva e pensione attesa minima) dovrebbero dunque essere migliorate.

Le politiche che migliorino le condizioni del mercato del lavoro e che permettano di creare posti di lavoro, e in particolare opportunità di lavoro più produttive e con migliori remunerazioni, sono essenziali per garantire l'adeguatezza delle pensioni per le generazioni future. La formazione professionale, il miglioramento e l'aggiornamento delle qualifiche e competenze dei lavoratori nel corso della vita lavorativa e politiche che permettano una maggiore flessibilità alla fine delle carriere sono particolarmente importanti. Migliorare l'accesso e qualità dei servizi di cura (bambini, anziani) e di buona qualità è ugualmente fondamentale per promuovere carriere più stabili, specialmente per le donne. La recente riforma del mercato del lavoro (*Jobs Act*) affronta alcune delle criticità del mercato del lavoro italiano: dalla creazione di una nuova tipologia contrattuale a tutele crescenti che può contribuire a ridurre la profonda segmentazione tra contratti temporanei e spesso precari e quelli a durata indefinita; all'universalizzazione dei sussidi di disoccupazione allo sforzo di migliorare le politiche attive per il re-inserimento dei disoccupati sul lavoro. Da questo punto di vista, la riforma del lavoro potrà anche migliorare la stabilità delle carriere e al tempo così da migliorare le prospettive di pensione dei lavoratori più vulnerabili. Occorre anche riconsiderare le differenze nelle prestazioni pensionistiche dei lavoratori d'impresa di dimensioni diverse o con diversi contratti di lavoro (come ad esempio quelli precari o atipici) derivanti anche da differenze nei contributi previdenziali versati. Il provvedimento recente che permette di ottenere una parte del TFR maturato come stipendio può contribuire a sostenere i consumi nel breve termine, ma può contribuire sia all'impoverimento dei pensionati nel lungo termine che a un ulteriore indebolimento delle pensioni private. Lo stesso effetto può derivare dall'aumento delle tasse sui fondi pensione da 11,5 a 20%.

Per maggiori informazioni, si prega di contattare:

Anna Cristina d'Addio, anna.daddio@oecd.org
+ 33 1 45 24 87 09

Andrew Reilly, andrew.reilly@oecd.org
+ 33 1 45 24 82 04

Hervé Boulhol, herve.boulhol@oecd.org
+ 33 1 45 24 84 58

Kristoffer Lundberg, kristoffer.lundberg@oecd.org
+ 33 1 45 24 14 88

www.oecd.org/pensions/policy-notes-and-reviews.htm



OECD
2015 Pension Policy Notes
ITALY

- Reduce differences in the pension treatment of people working with different contracts or in firms of different sizes, and shorten vesting periods for pension rights.
- Promote more professional training and up-skilling over the lifecycle along with flexibility in late careers.

In Italy, the public pension system is becoming strictly earnings-related. Hence, with the full implementation of the notional defined-contribution (NDC) scheme, the safety net for the elderly only consists of a (tax-financed) means-tested social assistance benefit. The 2011 law accelerated the transition from the public defined-benefit scheme to the NDC scheme by applying the latter on a pro rata basis to all workers from 2012 onwards, rather than from the mid-2030s as was planned by the 1995 reform. The pension contribution rate is the second highest in the OECD at 33% of wages (23.8% paid by employers and 9.2% by employees). As a result, Italy has the third highest pension-related revenue (as a percentage of GDP) in the OECD after Greece and Spain, which is needed to pay current pensions. For stable and long careers between ages 20 and 67, the system would deliver high net replacement rates: 79.7% for average earners compared with 63.0% for a full career on average in the OECD. Private pensions are not well developed despite past reforms. Since 2007, workers can divert the firm-based mandatory saving scheme (TFR) to pension funds (mainly DC schemes). Despite this, private pensions covered only around 16% of the working age population in 2013.

Key indicators: Italy and OECD average

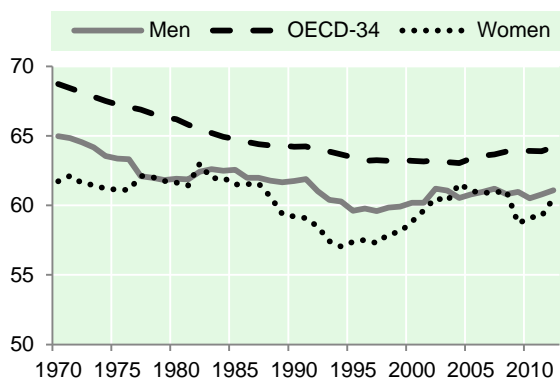
	Mid-1980s	Mid-1990s	Mid-2000s	latest available	latest OECD	long-term	long-term OECD
Pensionable age for a full-time career starting at the age of 20	55.0	55.0	55.0	62.5 (62.0)		67.0	
Retirement age	60.0 (55.0)	60.0 (55.0)	65.0 (60.0)	66.3 (63.8)	62.9 (61.8)	69.0	64.6 (64.4)
Net replacement rate, avg earner						79.7	63.2 (62.7)
Total mandatory contribution rate		28.3	32.7	33.0	19.1		
Total pension spending, % of GDP	12.1	14.7	15.3	17.4	10.3		
Public pension spending, % of GDP	11.2	13.2	14.1	16.0	8.4		
Public debt, % of GDP	88	121	119	160	115		
Employment rate 55-64, %	53.9 (14.8)	44.7 (13.5)	42.7 (20.8)	56.5 (36.6)	66.1 (49.1)		
Labour-market exit age	62.6 (61.5)	59.6 (57.4)	60.7 (61.1)	61.4 (61.1)	64.6 (63.1)		
Old-age poverty rate, %	18.0	16.7	14.2	9.3	12.6		
Life expectancy at 65, years	14.6 (18.4)	15.9 (20.0)	17.9 (21.6)	19.6 (23.2)	18.4 (21.5)	24.5 (28.4)	22.9 (25.9)
Old-age dependency ratio	0.22	0.27	0.32	0.38	0.28	0.72	0.57
Fertility rate	1.3	1.2	1.4	1.5	1.7	1.8	1.8

Note. The figures for women appear in parenthesis where they differ from those for men. Long-term: Around 2060 based on all legislated reforms up to mid-2015.

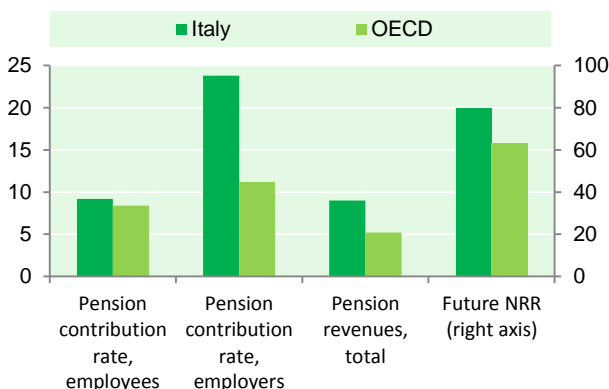
Recent reforms have improved the financial sustainability of the pension system but spending remains high. In 2010-2015, Italy spent the second largest proportion of national income on pensions among OECD countries. With the 2011 reform, major steps were taken to reduce the generosity of the system, especially through the increase in the retirement age and its equalisation between men and women, but population ageing will continue to exert pressure on the financing of the system. Following the recent ruling by the Constitutional Court, the partial reimbursements to pensioners of the loss of income

generated by the pensions freeze in 2012 and 2013 will have a substantial impact on public finance. Even though the normal retirement age will reach 67 in 2019 for both men and women and will increase automatically in line with remaining life expectancy at 65 after 2018, financial sustainability of the pension system might remain a challenge. Savings should be generated to minimise the impact of the recent Constitutional Court’s ruling. The effective age of labour market exit remains the fourth lowest in the OECD and the employment rate stands at about 26% for the 60-64 olds, against 45% on average in the OECD. Still, many retirees currently receive relatively generous pension benefits despite a low level of past contributions.

Effective age of labour market exit



Contribution rates, revenues and long-term net replacement rates (average earner)



Source: OECD database on effective ages of labour market exit and OECD Pensions at a Glance 2015

Retirement-income adequacy may be an issue for future retirees despite the high public pension spending. The NDC design and increasing life expectancy, if coupled by weak GDP growth and employment, could depress the pensions of future retirees. People with relatively short contribution histories and/or without alternative saving products may well be exposed to poverty risks in retirement. Rules for pension eligibility are strict (i.e. 20 years of contributions on earnings above 1.5 times the safety net benefit). Workers who do not comply with the eligibility requirements rely only on the (low) social assistance benefit during retirement. Workers most likely to have intermittent careers, confined in low-paid and precarious jobs, or those at risk of unemployment might prefer to work in the informal labour market rather than pay high contributions and face the risk of not obtaining a pension. The vesting period should be reduced to allow earlier accumulation of pension entitlements.

Policies fostering better labour market conditions with strong job creation but also better quality jobs are vital to ensure the adequacy of pensions for the future generations. Professional training, up-skilling over the lifecycle and policies increasing flexibility in late careers are particularly important. Enhancing the supply of affordable and good care services is crucial to promote less fragmented careers. The recently enacted *Jobs Act*, addresses some of the key elements of the large segmentation in the Italian between temporary and permanent jobs, which is expected to promote more stable, career jobs with better outcomes for future retirees. Differences between the pensions of workers in firms of different size or in different jobs (such as in atypical work) deriving from differences in the contributions paid into the system during the job spells should be reduced. The recent measure allowing to get part of the accrued TFR as salary may help to sustain consumption in the short-term but may contribute to both the impoverishment of retirees in the long-term and the further weakening of private pensions. The same effect may derive from the legislated increase in the taxes on pension funds from 11.5 to 20%.

For more information, please contact:

Anna Cristina d'Addio, anna.daddio@oecd.org
+ 33 1 45 24 87 09

Andrew Reilly, andrew.reilly@oecd.org
+ 33 1 45 24 82 04

Hervé Boulhol, herve.boulhol@oecd.org
+ 33 1 45 24 84 58

Kristoffer Lundberg, kristoffer.lundberg@oecd.org
+ 33 1 45 24 14 88

www.oecd.org/pensions/policy-notes-and-reviews.htm