

WELFARE Dal 1° gennaio 2014 si innalzerà il requisito di vecchiaia per le lavoratrici dipendenti e autonome. Ecco chi potrà dire addio al lavoro e chi no, quale assegno è possibile aspettarsi per chi si avvicina alla pensione e chi dovrà attendere a lungo

Lontane dalla meta

di **Roberta Castellarin**
e **Paola Valentini**

Dal prossimo 1° gennaio 2014 il requisito di vecchiaia per le lavoratrici dipendenti e autonome salirà rispettivamente di 1,5 e 1 anno, fino a raggiungere dopo altre due revisioni (2016 e 2018) il requisito base di 66 anni. Il prossimo adeguamento periodico dei requisiti all'allungamento della speranza di vita avverrà invece nel 2016 e 2019, su base triennale, e poi ogni biennio dal 2021. Bisogna quindi rifare i conti per capire chi può andare in pensione e con quale assegno.

La società di consulenza indipendente Progetica ha simulato quello che accadrà alle diverse tipologie di lavoratrici in base alla loro età e all'inizio della loro carriera. In modo da individuare quando e con quale assegno potranno andare in pensione. Naturalmente si tratta di stime che scontano un intervallo di oscillazione perché l'attuale sistema previdenziale non consente di sapere con certezza quando e con quanto si andrà in pensione. «I motivi della variabilità sono da ricercare nell'andamento della carriera, del pil italiano e dell'allungamento della speranza di vita», spiega Andrea Carbone di Progetica.

Non stupisce quindi che per chi oggi ha 20 anni «la forchetta è naturalmente ampia, avendo appena iniziato a lavorare: può variare di 4 anni sul momento del pensionamento e 30 punti

ampie sia sul quando che sul quanto. C'è quindi la necessità di analizzare la propria storia contributiva e avere consapevolezza su come potrà evolversi. Sottolinea Carbone: «È necessario il monitoraggio anche del livello di contributi perché la data di pensionamento potrà dipendere dal superamento o meno delle soglie di 1,5 e 2,8 volte l'assegno sociale». Di conseguenza bisognerà aggiornare le proprie strategie di integrazione pensionistica, alla luce dei progetti di vita individuali e familiari e dell'evoluzione delle disponibilità economiche.

Infine si può passare ad analizzare la situazione delle lavoratrici 50enni e 60enni per le quali la forchetta è meglio pronosticabile. «In questo caso gli assegni sono un po' più alti che per le successive generazioni, soprattutto per chi ha una forte componente retributiva nei sistemi misto e contributivo pro-quota», dice Carbone. «Serve il monitoraggio della coerenza tra obiettivi di vita e risorse disponibili e pianificate, nonché del rischio/opportunità di cessare anticipatamente l'età lavorativa». Per tutte le generazioni, la minore aliquota contributiva delle lavoratrici

Età	Età inizio contribuzione	Quando		Quanto ai dipendenti		Quanto agli autonomi	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
20	20	64 e 3	68 e 4	54%	85%	39%	62%
	20	63 e 5	66 e 7	53%	81%	38%	56%
30	25	65 e 6	68 e 9	54%	81%	38%	57%
	30	65 e 6	68 e 9	48%	71%	35%	51%
40	20	62 e 10	64 e 10	56%	78%	40%	54%
	25	64 e 10	67 e 0	53%	76%	36%	51%
50	30	64 e 10	67 e 0	47%	66%	33%	45%
	20	62 e 2	63 e 1	64%	75%	50%	58%
60	25	67 e 4	68 e 10	68%	86%	50%	62%
	30	67 e 4	68 e 10	59%	76%	41%	52%
60	20	61 e 4	61 e 4	80%	83%	78%	82%
	25	66 e 8	67 e 2	73%	80%	58%	64%
	30	66 e 8	67 e 2	64%	70%	49%	54%

IPOTESI:

- Demografiche: da Istat basso a Istat storico
- Lavorative: crescita reale annua retribuzione da 0,5% a 1,5%
- Macroeconomiche: crescita pil reale annuo da 0,5% a 1,5%

ALTRE IPOTESI:

- Date di nascita e di inizio contribuzione: 1° giugno
- Reddito attuale: 24.000 € annui lordi
- Valori espressi a parità di potere di acquisto (reali) e al lordo della fiscalità
- Assegno > 2,8 volte l'assegno sociale (requisito pensione anticipata)
- Non è stata considerata l'opzione contributiva sperimentale fino al 2015 (già maturata dalle 60enni)

Fonte: Progetica

GRAFICA MF-MILANO FINANZA

autonome pone queste ultime nell'importanza di affrontare il tema previdenziale, in quanto i tassi di sostituzione sono decisamente più bassi di quelli delle

lavoratrici dipendenti. La tabella nella pagina accanto riporta i requisiti effettivi e attuali per il requisito di vecchiaia, che si sta innalzando da qui al 2018.

Dipendenti e autonome hanno infatti differenti tempistiche per arrivare alla medesima parificazione al requisito degli uomini. Ci sono comunque tutte

percentuali sul tasso di sostituzione», dice Carbone. «Sarà importante monitorare nel tempo come evolverà la carriera (buchi contributivi, livelli retributivi) e pianificare da subito un'integrazione pensionistica, anche inizialmente piccola, approfittando del lungo tempo a disposizione».

Per le 30enni e le 40enni le forchette sono ancora piuttosto

LE DIFFERENZE SOCIALI TRA I DUE SESSI



GRAFICA MF-MILANO FINANZA

Fonte: Scientific American, Eurostat 2011, Istat 2012, Rapporto Inps 2012

Per le donne ci vuole una scorta ad hoc

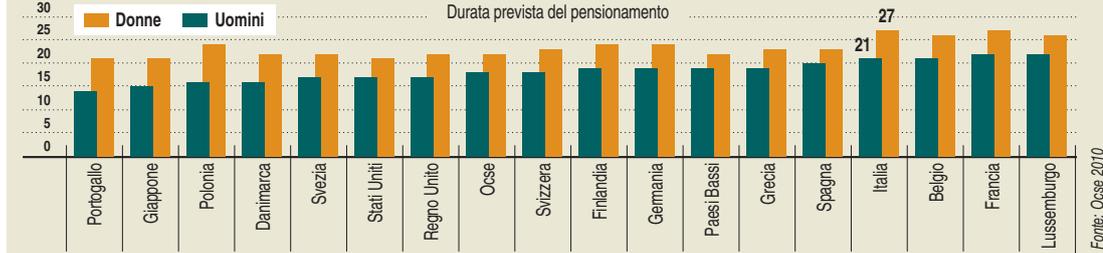
È notizia di questa settimana l'apertura, in India, a Mumbai, della prima banca pubblica per donne del Paese, la Bharatiya Mahila Bank, nata per favorire la loro sicurezza economica. In Italia, i temi legati alle necessità di pianificazione, previdenza e investimento femminile non si affrontano spesso, probabilmente perché la parità tra generi è affermata ma culturalmente ancora poco praticata. I motivi sono vari: tra questi, un mercato profondamente maschile che talora ritiene che tinteggiare qualcosa di rosa lo renda evidentemente femminile o che le donne siano un target, considerazione irrealista perché le donne rappresentano oggi la maggioranza dei consumatori, in questo ed in altri Paesi.

PREVIDENZA

Come si affronta oggi la questione di genere? Proviamo a digitare «Le femmine devono» su un noto motore di ricerca; il suggerimento che ci verrà proposto a possibile completamento della frase immessa sarà alquanto singolare: «Fare qualunque cosa due volte meglio». Oppure, come seconda opzione, «stare a casa». La più diffusa e sinuosa abitudine per affrontare la questione di genere è quella di adoperare stereotipi, etichette che conservano e riproducono visioni di mondi ormai superate. Così, la donna sarebbe sensibile, materna, dolce, sognatrice e seduttiva, mentre l'uomo forte, protettivo, razionale, pratico e aggressivo...

Le donne, è evidente, sono diverse dagli uomini e questo riguarda sia i comportamenti attesi, sia quelli generati. La tabella in pagina evidenzia alcune differenze di origine sociale e non biologica. Venendo alla previdenza, le prestazioni pensionistiche si costruiscono con i propri contributi; minori contributi generano un minore assegno pensionistico e garantiscono una qualità della vita peggiore durante la vecchiaia. I contributi sono legati al reddito da lavoro e alla continuità. Tre i punti critici per

LE DONNE PERCEPISCONO LA PENSIONE PER PIÙ ANNI RISPETTO AGLI UOMINI



GRAFICA MF-MILANO FINANZA

Fonte: Ocse 2010

le premesse per valutare con attenzione forme di risparmio che possano affiancare il welfare pubblico. Tanto più che il piano di spending review allo studio potrebbe prevedere tagli al comparto della salute per circa 1-1,5 miliardi per l'anno prossimo. Ma secondo il ministro della salute, Beatrice Lorenzin, il programma in discussione con le regioni comporterà risparmi per 30 miliardi nei prossimi cinque anni, dopo i 22 miliardi di risorse ridotte a seguito delle manovre Berlusconi e Monti. Ecco perché si parla sempre più di secondo pilastro per il welfare da affiancare alla sanità e alla previdenza pubblica.

NEL 2018 L'ETÀ DI PENSIONE DI VECCHIAIA DI DONNE E UOMINI SARÀ UGUALE

Anno	DIPENDENTI PRIVATE			AUTONOME		
	Requisito base	Allungamento speranza di vita	Requisito effettivo (stima)	Requisito base	Allungamento speranza di vita	Requisito effettivo (stima)
2011	60	-	60	60	-	60
2012	62	-	62	63 e 6 mesi	-	63 e 6 mesi
2013	62	3 mesi	62 e 3 mesi	63 e 6 mesi	3 mesi	63 e 9 mesi
2014	63 e 6 mesi	-	63 e 9 mesi	64 e 6 mesi	-	64 e 9 mesi
2015	63 e 6 mesi	-	63 e 9 mesi	64 e 6 mesi	-	64 e 9 mesi
2016	65	5 mesi *	65 e 8 mesi*	65 e 6 mesi	5 mesi *	66 e 2 mesi*
2017	65	-	65 e 8 mesi*	65 e 6 mesi	-	66 e 2 mesi*
2018	66	-	66 e 8 mesi*	66	-	66 e 8 mesi*

* Stima di 5 mesi su base Istat storico triennale (5,3 mesi)

Fonte: Progetica

GRAFICA MF-MILANO FINANZA

Il problema è che sulla carta il secondo pilastro esiste, ma in pratica è molto squilibrato perché se nella previdenza molto è stato fatto per rendere il sistema trasparente e regolato, la sanità integrativa su questi fronti si deve mettere in pari. Come ha affermato Rino Tarelli, commissario della Covip: «Nella sanità le forme complementari possono avere una prospettiva ampiamente positiva, sistemando però un po' le situazioni». La realtà è infatti molto eterogenea. Un'assimmetria testimoniata anche dai dati. Oggi esistono sul mercato numerosi fondi aperti e chiusi gestiti da casse, assicurazioni private, società di mutuo soccorso. Sono realtà anche molto significative sul piano economico e finanziario. «Ma non esistono dati ufficiali sul numero di fondi sanitari integrativi operanti in Italia», afferma ancora Tarelli. Secondo l'Anagrafe del ministero della Salute, ricorda Tarelli, «nel 2011 risultavano iscritti 293 fondi o casse, di cui l'89% chiusi e l'11% aperti. Ma solo 201 fondi avrebbero dichiarato il numero di iscritti, pari a 3,36 milioni. Il

GLI ISCRITTI AI FONDI PENSIONE IN ITALIA

Numero di adesioni - Dati provvisori per il 2013

Tipologia fondo	Set 2013	Giù 2013	Dic 2012	Var.
❖ Fondi pens. negoziali	1.956.121	1.959.197	1.969.771	-0,7%
❖ Fondi pensione aperti	965.878	958.146	913.913	5,7%
❖ Pip nuovi	2.020.109	1.959.859	1.777.024	13,7%
❖ Pip vecchi	534.000	534.000	534.186	n.d.
❖ Fondi pens. preesistenti	659.000	659.000	659.920	n.d.
❖ TOTALE ISCRITTI	6.108.759	6.043.407	5.828.674	4,8%

Per i pip vecchi e i fondo preesistenti non si dispone di rilevazioni in corso d'anno
Fonte: Covip

GRAFICA MF-MILANO FINANZA

dato però non è certificato perché nel 2007 la commissione ministeriale istituita dall'allora ministro della sanità Livia Turco individuò 500 tra fondi, casse, società di mutuo soccorso per un totale di 6,4 milioni di iscritti e oltre 10 milioni di assicurati. Qual è la verità?», si chiede Tarelli. Per i fondi pensione sono invece disponibili i numeri ufficiali della Covip che fotografano il settore (grafico in pagina) composto da oltre 6 milioni di iscritti. «Alla lacunosità dei dati si aggiunge un quadro non proprio definito

sul fronte normativo», prosegue Tarelli. Un esempio è la governance. «La trasparenza per gli iscritti è carente», sottolinea il commissario Covip. «In questo quadro particolarmente delicato e che dà la dimensione dell'affidabilità del rapporto tra iscritto e gestore ciascuno si regola per conto suo: c'è chi si comporta con grande scrupolo, chi invece con maggiore frettolosità. Questo quadro, così com'è, destituisce di credibilità tutto quello che finora è stato fatto di buono in questo settore, e non è poco», conclude Tarelli. (riproduzione riservata)

la popolazione femminile: ancora oggi (e in tutto il mondo) le donne guadagnano meno degli uomini a parità di responsabilità e questo rende minore la contribuzione previdenziale; in secondo luogo, esistono ancora trattamenti diversi in tema di età, anche nell'Inps, e dunque le donne vanno ancora in pensione prima degli uomini; nell'Inps avremo parità dal 2018 per i requisiti di vecchiaia, mentre sembrerebbe permanere un anno di differenza per la pensione anticipata. Infine, ed è tema rilevante, la mancanza di politiche di conciliazione tra maternità e lavoro obbliga ancora molte donne a dover fare una scelta tra lavoro e famiglia, con conseguenze evidenti in termini di mancati contributi previdenziali. Per non parlare poi del ruolo e delle attese nei confronti delle figlie femmine, custodi e tutori dei genitori anziani o ammalati, altro impegno non retribuito né riconosciuto. E che si traduce in minor tempo di lavoro e minore contribuzione previdenziale. Insomma, un gender gap su più fronti che non si limita a condizionare il tempo presente, ma che estende i suoi effetti anche sul trattamento (e la tranquillità) del periodo post lavorativo, riproducendo o addirittura rafforzando le disuguaglianze di genere. In previdenza, dunque, la differenza genera diversità, ossia trattamenti non paritari. Il tema si aggrava perché le donne vivono ben più degli uomini. Il grafico mostra le aspettative di vita in pensione di uomini e donne di diversi Paesi. Vivere a lungo è un traguardo in divenire, ma può diventare un problema serio se non si hanno a disposizione risorse economiche sufficienti per mantenersi tanto a lungo. In sintesi, le donne richiedono ragionamenti, stime, supporti, pianificazione capaci di compensare gli esiti di una minore previdenza. Peraltro, le donne sono le più capaci di comprendere il senso del tempo e della pianificazione, sono molto orientate ad affrontare il proprio futuro remoto e hanno esperienza e competenze di gestione del budget familiare che deriva dal fatto che spesso lo gestiscono. Sarebbe dunque bene non considerarle un target ma un destinatario prioritario di consapevolezza e pianificazione. (riproduzione riservata)

Sergio Sorgi, vice presidente di Progetica