

Sull'ipotesi di Pensione di Garanzia: Alcuni brevi commenti e una proposta

Se potesse, come la voterebbe oggi chi si affaccerà al mercato del lavoro nel 2040?

Nel dibattito sta prendendo corpo l'ipotesi di una Pensione Minima di Garanzia ("PMG", da non confondersi con la Pensione di Cittadinanza avviata nel 2019) che riporti a un livello socialmente sostenibile gli assegni di coloro che nei prossimi anni si pensioneranno dopo carriere corte e discontinue. Non è ancora chiaro se il nuovo istituto si applicherebbe a tutti, o solo a coloro che hanno iniziato a lavorare dopo il 1995 e rientrano integralmente nel calcolo contributivo ad accumulazione nozionale (il cosiddetto "Dini") che non prevede l'Integrazione al Trattamento minimo. Di questi tempi di incertezza pervasiva, rischia di essere impopolare criticare strumenti che, almeno sulla carta, mirano a dare maggior protezione a individui e famiglie. Può essere utile, tuttavia, segnalare qualche argomento dissonante. La preoccupazione per il livello delle pensioni future è sicuramente giustificabile, però sembrano sottovalutati due aspetti, uno di carattere architettonico (sul disegno complessivo del *welfare system*) e l'altro riguardante il reperimento delle risorse (sul disegno specifico della PMG). Qui si avanza la proposta di dare alla PMG la forma compiuta di un istituto assicurativo: una piccola ma adeguata parte del 33 per cento, che oggi è l'aliquota contributiva pensionistica sul reddito da lavoro dipendente, viene sottratta all'accumulazione pensionistica e dedicata, come premio assicurativo, alla copertura dal rischio di sperimentare, lungo tutta la carriera, vicissitudini che possano rendere insufficienti i redditi per la quiescenza (dopo predefinita soglia anagrafica). L'assicurazione coprirebbe tutto il lavoro dipendente, senza distinzione per caratteristiche soggettive (età, inquadramento, settore, vicinanza al pensionamento, etc..) e per regime di calcolo della pensione (retributivo, misto, contributivo), realizzando una forte spinta coesiva con strumenti appropriati e contribuendo a contenere la spesa pensionistica nei prossimi anni e a diversificare a regime la spesa per *welfare*.

La lunga transizione verso il criterio di calcolo contributivo ad accumulazione nozionale ("NDC"), avviata nel 1995 dalla riforma "Dini", lentamente procede, mentre

chi ha iniziato a lavorare subito dopo il 1995 ha già capelli brizzolati e ha superato la metà della vita attiva, me compreso. Nei prossimi anni andranno in pensione gli ultimi

lavoratori rientranti nel calcolo retributivo (con l'aggiunta della "coda" contributiva per i contributi versati dal 2012 in poi)¹; mentre bisognerà aspettare grossomodo il 2040 per vedere esaurirsi i percettori di assegni retributivi e pensionarsi i primi lavoratori rientranti per intero del calcolo NDC². Si dovrà invece attendere all'incirca il 2060 perché le pensioni in erogazione siano tutte contributive, e tra quarant'anni chissà che mondo ci sarà. Nello svolgersi di una così lunga transizione, è fisiologico cambino le condizioni della società e dell'economia. Sono già cambiate dagli inizi degli anni '90 (momento delle grandi riforme pensionistiche), sono destinate a cambiare (anche al di là della nostra migliore capacità di comprensione oggi) sino al 2040 e poi sino al 2060.

Quando fu varata la riforma "Dini" non si immaginava che le trasformazioni del mondo del lavoro sarebbero state, nel ventennio successivo, così drastiche, aggravate sia dalla più profonda crisi economica a livello mondiale dall'inizio del Novecento, sia da fattori endemici italiani. Si aveva ben chiara, tuttavia, la direzione in cui evolveva il mondo: invecchiamento della popolazione, ridimensionamento dei tassi di crescita di una società matura, globalizzazione, innovazione tecnologica, sorgere di nuove professioni e nuovi lavori soprattutto nel settore dei servizi e scomparsa di altri lavori e professioni, definitivo tramonto del modello del *bread winner husband/father*, etc..

Questa visione trovò un compendio efficace e costruttivo nei lavori della Commissione

¹ Per esempio, gli uomini che nel 1995 avevano 18 anni di anzianità contributiva, nel 2020 soddisferanno il requisito per l'uscita anticipata (42 anni e 10 mesi più 3 mesi di finestra mobile).

² Chi nel 1995 si affacciava sul mercato del lavoro dopo la laurea, tra 25 e 30 anni, nel 2040 sarà eligibile sia per l'uscita di vecchiaia sia per quella anticipata.

"Onofri" del 1998. Nella Relazione conclusiva si delineavano alcune riforme strutturali chiamate in parte ad attutire e reindirizzare i cambiamenti in atto, in parte ad accompagnarli attraverso nuove Istituzioni e nuovi strumenti del *welfare system*. Una di queste riforme riguardava le pensioni, per le quali si suggeriva di muovere verso un assetto con due caratteristiche essenziali: multipilastro per ribilanciare il finanziamento *pay-as-you-go* con quello ad accumulazione reale³, e con pensioni pubbliche ricondotte il più possibile a trasferire risorse nel tempo (dalla fase attiva a quella di quiescenza) senza funzioni redistributive, come in effetti accadrà una volta a regime il criterio di calcolo contributivo ad accumulazione nozionale (il "Dini") se non lo si cambia o non lo si indebolisce.

Questa risistemazione sul fronte pensioni veniva inoltre vista come prodromica al rafforzamento e all'ammodernamento degli istituti *welfaristi* assicurativi e redistributivi in grado di incidere in presa diretta, in tempo reale, sulle varie fasi della vita. La redistribuzione via pensioni arriva infatti tardi, a giochi compiuti, e si veste inevitabilmente di un carattere consolatorio, mentre l'obiettivo dovrebbe essere quello di permettere il più possibile le scelte - permettere il farsi e il fare - durante le fasi giovani e attive della vita. Un *welfare* capace di intervenire e sostenere durante tutte le fasi della vita è anche un *welfare* che sa reggere il passo coi tempi, perché permette a tutti, e soprattutto ai cittadini nel pieno delle forze fisiche e mentali, di

³ Sui vantaggi del finanziamento multipilastro si veda il contributo di Reforming: "Le risorse per il welfare del futuro. Insufficienza del *pay-as-you-go* e disegno multipilastro", Diritto delle Relazioni Industriali, n. 3/XXV – 2015, Giuffrè Editore, Milano. Il contributo è liberamente accessibile su www.reforming.it.

reagire al cambiamento e di rispondere nella maniera più costruttiva.

Dall' "Ageing Report 2018":

Level and change in gross public pension expenditure; 2016-2070, baseline scenario (%/pps. of GDP)

Country	2016	2040	2070	Change 2016-40	Change 2016-70
BE	12.1	14.5	15.0	2.4	2.9
BG	9.6	9.8	10.9	0.2	1.4
CZ	8.2	9.2	10.9	1.0	2.8
DK	10.0	8.2	8.1	-1.8	-1.9
DE	10.1	12.0	12.5	1.9	2.4
EE	8.1	7.1	6.4	-1.0	-1.8
IE (1)	5.0	6.7	6.6	1.7	1.6
EL	17.3	12.9	10.6	-4.4	-6.6
ES	12.2	13.9	10.7	1.8	-1.5
FR	15.0	15.1	11.8	0.0	-3.3
HR	10.6	8.3	6.8	-2.2	-3.8
IT	15.8	18.7	13.9	3.1	-1.7
CY	10.2	11.5	12.4	1.3	2.3
LV	7.4	6.3	4.7	-1.1	-2.6
LT (2)	6.9	7.0	5.2	0.2	-1.7
LU	9.0	11.5	17.9	2.5	8.9
HU	9.7	9.4	11.2	-0.3	1.5
MT	8.0	7.3	10.9	-0.7	2.9
NL	7.3	8.5	7.9	1.2	0.6
AT	13.8	14.9	14.3	1.1	0.5
PL	11.2	10.8	10.2	-0.3	-1.0
PT	13.5	14.7	11.4	1.2	-2.2
RO	8.0	7.7	8.7	-0.3	0.7
SI	10.9	14.2	14.9	3.2	3.9
SK	8.6	7.8	9.8	-0.8	1.2
FI	13.4	13.9	13.9	0.5	0.6
SE	8.2	6.8	7.0	-1.3	-1.2
UK	7.7	8.6	9.5	0.9	1.7
NO	10.7	11.9	12.8	1.2	2.1
EA	12.3	13.5	11.9	1.3	-0.4
EU*	11.2	12.0	11.0	0.8	-0.2
EU27	11.9	12.7	11.4	0.9	-0.5
EU* s	10.3	10.6	10.5	0.4	0.2

Source: Commission services, EPC.

<Meno pensioni più *welfare*> non è soltanto uno *slogan*, ma corrisponde al fatto che la scala con cui è possibile fare redistribuzione attraverso il *pay-as-you-go* (i.e. usare anno per anno le risorse prodotte dagli occupati

⁴ Il *pay-as-you-go* è necessario, non solo per finanziare le prestazioni assistenziali (quelle redistributive in senso stretto, indipendenti da precedenti versamenti contributivi), ma anche per finanziare le grandi assicurazioni sociali con copertura integrale (e obbligatoria) di platee di cittadini/lavoratori (con la partecipazione di tutti, via fiscalità e/o contribuzione, si possono erogare le prestazioni a chi incorre nell'evento avverso, che si tratti di malattia, di disoccupazione, di invalidità, di povertà in età anziana, etc.).

per finanziare gli istituti di *welfare* a finalità assistenziale e assicurativa⁴) non è illimitata e, oltre un certo livello, è a rischio di portare con sé effetti distorsivi e depressivi⁵. All'indomani della riforma "Dini", la Commissione "Onofri" si è dimostrata perfettamente consapevole della concretezza di questi controeffetti.

Tutto ciò detto, l'osservazione che, con il criterio di calcolo NDC, le pensioni altro non sono se non il risultato specchiato del precedente percorso professionale, riproponendo in vecchiaia i problemi già occorsi nelle altre fasi della vita, non è, dunque, una sorpresa di cui ci si accorge oggi a cantiere pensionistico avviato e lento, ma un obiettivo esplicito cui si puntava con le riforme della prima metà degli anni Novanta.

Rileggere questo obiettivo, a distanza di un trentennio, come un errore o una svista rischia di sottrarre impulso a quella che invece avrebbe dovuto essere, e ancora dovrebbe, la linea di intervento: promuovere l'ingresso tempestivo nel mercato del lavoro⁶, l'occupazione a tutte le età e la produttività del capitale umano, anche per il tramite di una spesa *welfare* più diversificata e specializzata. Il che significherebbe rinforzare le politiche attive del lavoro, investire in istruzione, formazione e R&S, ampliare le politiche per la conciliazione e per la famiglia, quelle per la non autosufficienza in modo da dare sollievo dai compiti di assistenza informale e

⁵ Si veda anche "Presente e futuro del *pay-as-you-go* in Italia, Europa e US e proposta dei fondi *welfare*" all'interno dei Quaderni europei sul nuovo *welfare* (<http://www.newwelfare.org/>).

⁶ Con il criterio di calcolo NDC, le contribuzioni di inizio carriera hanno un peso specifico importante, perché incidono in misura maggiore sull'accumulazione nozionale in regime composto.

migliorare la attivabilità professionale. Invece il dibattito è di nuovo catturato dalle pensioni o, meglio, dalla idea di garantire un livello minimo adeguato attivando una prestazione *ad hoc*, la Pensione Minima di Garanzia (“PMG”), invece che come risultato dell’occupazione e della crescita economica.

Tra l’altro, anche nel caso in cui tale prestazione fosse circoscritta e destinata ai soli lavoratori “contributivi”, l’impegno economico avrebbe un profilo temporale non privo di complicazioni. La maggiore spesa pensionistica comincerebbe a emergere tra una ventina d’anni, proprio quando sarebbe finalmente in arrivo l’inversione di tendenza della sua incidenza sul PIL. Posticipare ancora il già tardivo riequilibrio nella composizione della spesa *welfare* ridurrebbe le risorse che in futuro saranno disponibili per le altre finalità *welfariste* (le politiche attive e passive del lavoro nel 2035, nel 2040, nel 2045 per fare esempi concreti!) e lancerebbe da subito un messaggio negativo su volontà e capacità di rinnovamento

Sin qui le considerazioni di carattere architettonico (sul disegno complessivo del *welfare system*). Poiché, tuttavia, si comprende l’esigenza di una prestazione che, pensata all’interno della nuova architettura, tuteli dal rischio che i redditi trasferiti dalla vita attiva alla vecchiaia non sia sufficienti, ci si deve chiedere quale disegno potrebbe avere la PMG per porsi coerentemente con gli obiettivi di diversificazione della spesa per *welfare*. Nel dibattito in corso, per adesso appare approfondito solo l’aspetto del disegno sul

lato della erogazione della prestazione (il *quantum*). In particolare, appare opportuno che l’importo della PMG sia costituito di due componenti, uno di tipo *forfait* e l’altro, addizionale, commisurato agli anni di anzianità contributiva, di modo da mantenere sempre vivi gli incentivi individuali al lavoro e alla contribuzione⁷, e che l’erogazione avvenga al compimento di un requisito minimo di età⁸. Invece, sul lato del finanziamento, che è almeno altrettanto se non più importante di quello dell’erogazione per la buona riuscita dello strumento, il dibattito è rimasto colpevolmente elusivo.

Qui si avanza una proposta precisa: che la PMG venga da subito disegnata come un istituto di tipo assicurativo in senso stretto, così come avviene per la NASPI, il nuovo ammortizzatore contro la disoccupazione inaugurato dal *Jobs Act*.

Affinché l’introduzione della PMG non comporti né un aggravio di contribuzione per gli attivi né un aumento della spesa pubblica per pensioni, l’aliquota di contribuzione (*i.e.* il premio da pagare per essere coperti dal rischio) va incorporata dal 33 per cento che adesso rappresenta la contribuzione a titolo pensionistico, senza copertura figurativa e fiscalizzazione e con un effetto diretto e immediato in termini di minore accumulazione dei benefici pensionistici. La natura assicurativa obbliga a calibrare l’aliquota in maniera tale che la contribuzione di tutto il lavoro dipendente (privato e pubblico senza distinzione) riesca, anno per anno o periodo per periodo⁹, a finanziare la contestuale spesa per PMG.

⁷ Lo stesso schema generale con cui oggi viene corrisposta la cosiddetta “quattordicesima mensilità” ai pensionati con almeno 64 anni di età (Legge n. 81/2007 come modificata e integrata nella Legge bilancio per il 2017).

⁸ Presumibilmente quello per il pensionamento di vecchiaia, ma il punto è in discussione.

⁹ L’equilibrio potrebbe anche non realizzarsi con frequenza strettamente annuale ma su periodi più lunghi (qualche anno), con la finanza pubblica a fare da “ponte”. L’importante - ai fini del mantenimento delle caratteristiche assicurative - è che l’istituto non resti troppo a lungo prenditore netto di risorse di bilancio diverse dalle contribuzioni sue proprie.

Quali sarebbero i vantaggi di questo disegno? Quelli tipici dell'assicurazione sociale obbligatoria: con un limitato concorso di tutti gli appartenenti alla vasta platea del lavoro dipendente, sarebbe possibile finanziare su basi strutturali le integrazioni delle pensioni basse e portarle sino al livello della PMG. L'aliquota contributiva si applicherebbe a tutti, senza distinguo di inquadramento e di livello retributivo, perché il fondamento logico e *welfarista* dell'istituto risiede proprio nel fatto che il "contratto" assicurativo è direttamente incorporato nel sistema sociale e si attiva *ex-ante*, all'inizio di tutte le carriere lavorative, per accompagnarle poi durante la loro intera durata. Il premio, in percentuale della retribuzione lorda, potrebbe rimanere di entità tutto sommato contenuta proprio se applicato a tutti e spalmato su tutta la lunghezza delle carriere, esattamente come accade per l'assicurazione contro la disoccupazione¹⁰.

L'altro vantaggio risiederebbe nella gestione della spesa. Il premio assicurativo, stornato dall'aliquota di contribuzione pensionistica, si tradurrebbe in minore spesa per pensioni, avviando un graduale e utile meccanismo di riequilibrio della spesa verso capitoli diversi da quello pensioni¹¹. Gli effetti di contenimento della spesa pensionistica potrebbero essere, in qualche misura, apprezzati da subito, sulle pensioni retributive e miste in liquidazione nei

¹⁰ Regole che escluderebbero i problemi di *moral hazard* e *skimming* presenti nei contratti assicurativi volontari tra controparti private.

¹¹ Non potrà essere l'unico meccanismo di riequilibrio, visto la situazione deficitaria dell'Italia su più voci del cosiddetto *welfare* "minore": accesso alla casa, famiglia, minori, non autosufficienze, etc..

¹² Per le pensioni miste, questa parte riguarda tutti gli anni di anzianità contributiva maturati dal 1° gennaio 1996. Per le pensioni retributive, questa parte riguarda tutti gli anni di anzianità contributiva maturati dal 1°

prossimi anni, per le loro parti calcolate secondo le regole "Dini"¹².

È vero che in questo modo anche lavoratori a fine carriera si troverebbero a pagare premi per la PMG pur avendo già alle spalle gli anni in cui più dirompenti possono essere gli effetti della disoccupazione involontaria o di retribuzioni basse (*i.e.* a rischio già, almeno in parte, superato). Nondimeno, anche per alcuni di costoro potrebbero prospettarsi pensioni da integrare al Trattamento minimo (secondo la normativa già esistente), e allora si potrebbe iniziare a intendere il loro premio per la PMG come corrispettivo dell'istituto dell'integrazione al minimo, sinora prestazione di tipo assistenziale.

In aggiunta, i lavoratori oggi a fine carriera sono anche quelli che beneficiano ancora di regole di calcolo delle pensioni generose a confronto con le regole "Dini" (molto generose quelle retributive, relativamente più generose quelle miste), e da questo punto di vista potrebbe essere solidamente argomentata e anche accettata la richiesta di entrare a far parte solo a vita lavorativa avanzata di un meccanismo assicurativo in realtà pensato per abbracciare tutta la vita¹³.

L'alternativa è di escludere dal premio assicurativo i lavoratori "retributivi" e "misti"¹⁴, oppure di provare a includere anche loro nella nuova prestazione della

gennaio 2012 (per effetto della riforma pensionistica "Fornero").

¹³ Il punto andrebbe adeguatamente approfondito sul piano giuridico, ma a prima vista una richiesta di questo tipo implicherebbe cambiamenti di natura e di portata diversa rispetto alla revisione dei diritti acquisiti nelle regole di calcolo delle pensioni.

¹⁴ Risalterebbe ancor di più, però, la loro posizione di vantaggio generazionale, dal momento che, senza onere contributivo alcuno, per loro esiste l'istituto dell'Integrazione al Trattamento minimo.

PMG, opportunamente adeguando il funzionamento del Trattamento minimo a quello della futura PMG, ferma restando la necessità di garantire la capienza del monte premi rispetto alla nuova spesa.

Di fronte a questi vantaggi, quale sarebbero gli svantaggi? Se ne riconosce uno soprattutto, che però altro non sarebbe se non il risultato ricercato dell'azione di riforma: le minori pensioni contributive e, nel caso di applicazione *erga omnes*, anche le minori quote contributive di pensioni retributive e miste, erogata dal primo pilastro. Ma sarebbe un vero svantaggio? A rigore di logica no, perché appare corretto che, a fronte di una nuova prestazione, e a parità di sforzo contributivo, si ricerchi compensazione nella quantificazione di altre prestazioni già in corso di maturazione. L'anomalia non sarebbe l'inquadramento assicurativo della PMG, ma semmai l'odierno inquadramento assistenziale del Trattamento minimo¹⁵.

Infatti, se una prestazione sociale si rivolge a una platea predefinita e diversa dall'universo dei cittadini (un suo sottoinsieme), appare corretto che essa venga organizzata secondo principi assicurativi (le regole di accesso, quali esse siano, valgono solo per gli appartenenti alla platea, e gli stessi finanziano), mentre il ricorso alla fiscalità generale dovrebbe obbligare a rivolgere la prestazione a tutti i cittadini, magari anche secondo ordini di priorità e merito e alla luce di condizioni soggettive¹⁶, ma comunque senza preclusioni/inclusioni fissate *ex-ante* guardando a comparti, categorie, anzianità

¹⁵ Nell'ordinamento attuale esistono anche la Maggiorazione del Trattamento minimo e l'Incremento della Maggiorazione del Trattamento minimo (Legge n. 448/2001, il cosiddetto «milione di Lire al mese per il pensionato»).

¹⁶ Secondo principi di universalismo selettivo.

maturata, etc.¹⁷. Nella storia del *welfare system* italiano c'è sempre stata una costante e sviante confusione tra prestazioni assicurative e prestazioni assistenziali, alimentata dall'equivoco che entrambe sono capaci di fare redistribuzione ma seguendo logiche molto diverse, e con altrettanto diversi effetti micro e macroeconomici. Si avverte il bisogno di interrompere questo equivoco che, invece, sarebbe continuato se alla PMG non si dessero forma e sostanza di istituto assicurativo.

Se oggi noi primi "contributivi" integrali (chi scrive lo è) abbiamo ben chiara la discontinuità che ci separa dalle generazioni che ci hanno preceduto (quella dei genitori in particolare) che hanno vissuto la *golden age* del sistema sociale italiano, allo stesso modo chiediamoci come saremo a nostra volta osservati e "giudicati" da coloro che, mentre noi riceveremo le prime pensioni, si troveranno nelle fasi iniziali della loro vita attiva (i nostri nipoti) o a vivere possibili momenti di difficoltà lavorativa in età adulta (i nostri figli).

Queste persone vorranno poter contare su istituti di *welfare* moderni, diversificati e specializzati, il cui finanziamento sarà reso più complicato se il capitolo di spesa pensionistica continuerà ad assorbire elevate quote di PIL e a "monopolizzare" la capacità di finanziamento del *pay-as-you-go*. L'introduzione della PMG aumenterebbe le criticità (creerebbe più spesa e maggior ricorso al *pay-as-you-go* dedicato alle pensioni), a meno che il nuovo istituto non venga inquadrato come univocamente

¹⁷ Così come oggi funzionano l'Assegno sociale e la Pensione di Cittadinanza (universale e selettiva, con riferimento a patrimonio e redditi del nucleo familiare, ivi inclusi i redditi già derivanti da Assegno sociale, Integrazioni al Trattamento minimo e relative Maggiorazioni).

assicurativo, con il relativo premio scorporato dall'aliquota di contribuzione pensionistica e senza compensare gli effetti di minore accumulazione dei benefici pensionistici¹⁸.

Se noi primi “contributivi” integrali avessimo avuto voce in capitolo e possibilità di voto nel corso degli anni '70 e '80, quando gli squilibri e le sproporzioni del *welfare system* italiano si aggravavano, quali preferenze avremmo espresso? Poniamoci una identica domanda riferendola, però, alle generazioni dei nostri figli e dei nostri nipoti.

Il tema principale adesso dovrebbe essere la promozione dell'occupazione e della crescita, non la predisposizione di nuova spesa pensionistica, che irrigidirà ancor di più i capitoli del *welfare* da qui a venti anni. Se ci si vuol dotare di un “paracadute” pensionistico all'interno del primo pilastro, massima attenzione deve essere posta al suo disegno, perché non contrasti con il

processo di rinnovamento del *welfare system* e non entri in conflitto con le dotazioni finanziarie che dovremo essere capaci di dare a quelle parti del *welfare* dedicate ai giovani quando sono giovani, alle famiglie quando sono giovani, ai percorsi formativi e lavorativi dei giovani. Per adesso, dietro la PMG si coglie un rischio di incominciare a preoccuparsi dei giovani di oggi per quando saranno vecchi, anche complicando le cose per chi sarà giovane allora. Che poi sarebbe altro modo di continuare a preoccuparsi solo dei vecchi.

Per inciso, si sottolinea come l'introduzione di una PMG assicurativa (con una sua fonte contributiva dedicata) non ostacolerebbe eventuali progetti di riduzione del cuneo contributivo pensionistico, qualora fossero ripresi in considerazione¹⁹.

<http://www.reforming.it>
e-mail: info@reforming.it
[twitter: reformingit](https://twitter.com/reformingit)

¹⁸ La soluzione è sì quella di un finanziamento “interno” al sistema pensionistico (rinuncia da parte di tutti a una quota di accumulazione dei benefici pensionistici in cambio della copertura dal rischio di insufficienza dei redditi pensionistici), ma resta molto diversa dall'applicazione di contributi di solidarietà sulle pensioni più elevate per rigenerare risorse a favore di altri capitoli di spesa. In questo caso, le pensioni già in

erogazione potrebbero non essere coinvolte affatto, perché l'intervento consisterebbe in una ricomposizione dell'aliquota di contribuzione sociale e delle prestazioni sociali sottese.

¹⁹ Si veda per esempio “*Tagliare i contributi per slanciare i giovani*” o “*Taglio contributi pensionistici nel Mezzogiorno? Sì ma...*”, su www.reforming.it.

Dall' "Ageing Report 2018":

Public pensions, net as % of GDP

Country	Ch 16-70	2016	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	2065	2070
BE	2.5	10.6	11.0	11.7	12.1	12.4	12.6	12.7	12.7	12.8	12.9	13.0	13.0
BG	1.4	9.6	9.1	8.9	9.0	9.4	9.8	10.4	11.1	11.5	11.6	11.3	10.9
CZ	2.8	8.2	8.1	8.1	8.2	8.5	9.2	10.1	10.8	11.5	11.6	11.3	10.9
DK	-1.2	7.1	6.6	6.3	6.2	6.1	5.9	5.8	5.7	5.6	5.6	5.7	6.0
DE	1.6	8.3	8.5	8.8	9.3	9.6	9.6	9.6	9.7	9.9	10.0	9.9	9.9
EE	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
IE	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
ES	-1.4	11.3	11.4	11.6	11.7	12.3	13.0	13.4	12.9	11.8	10.6	10.1	10.0
FR	-2.9	13.4	13.4	13.6	13.8	13.7	13.4	12.9	12.3	11.7	11.2	10.8	10.5
HR	-3.7	10.5	10.3	10.4	9.9	9.0	8.2	7.7	7.4	7.1	7.0	6.9	6.7
IT	-1.4	12.7	12.7	13.3	14.0	14.8	15.2	15.0	14.1	12.9	12.3	11.6	11.3
CY	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
LV	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
LT	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
LU	7.6	7.7	7.6	8.0	8.6	9.2	9.8	10.4	11.0	12.1	13.6	14.6	15.2
HU	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
MT	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
NL	0.5	6.2	5.9	6.0	6.4	7.0	7.3	7.2	7.0	6.8	6.7	6.7	6.7
AT	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
PL	-0.5	7.9	8.1	8.3	8.2	8.1	8.0	8.1	8.1	8.2	8.1	7.8	7.5
PT	-1.9	12.0	12.1	12.3	12.7	13.1	13.1	12.8	12.2	11.3	10.6	10.2	10.1
RO	0.9	7.7	7.2	6.9	6.6	7.1	7.6	8.2	8.6	8.9	8.8	8.8	8.6
SI	3.9	10.9	10.9	11.1	12.0	13.0	14.1	15.0	15.5	15.5	15.1	14.8	14.8
SK	1.2	8.6	8.3	7.8	7.6	7.6	7.8	8.3	8.8	9.4	9.9	10.0	9.8
FI	0.4	10.5	10.8	11.3	11.6	11.4	10.9	10.5	10.4	10.4	10.6	10.8	10.9
SE	-0.8	6.3	5.8	5.6	5.5	5.3	5.2	5.1	5.1	5.3	5.5	5.5	5.5
UK	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
NO	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
EU*	-0.6	7.9	7.8	8.0	8.1	8.2	8.3	8.2	8.0	7.7	7.5	7.4	7.2
EA	-0.5	9.7	9.7	10.0	10.3	10.5	10.6	10.5	10.2	9.9	9.6	9.4	9.3
EU27	-0.5	9.3	9.3	9.5	9.7	9.9	10.0	9.9	9.7	9.4	9.2	9.0	8.8
EU* s	0.5	9.4	9.3	9.5	9.6	9.9	10.0	10.2	10.2	10.2	10.1	10.0	9.9