

Capitolo I

Struttura del Sistema Previdenziale in Italia

1.1. *Brevi cenni storici*

- ◊ **1919:** Introduzione del *sistema obbligatorio* per i lavoratori dipendenti privati. Viene introdotto l'istituto della pensione di invalidità e vecchiaia¹. Nello stesso anno viene introdotta l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione volontaria, la cui gestione è affidata alla *Cassa Nazionale delle Assicurazioni Sociali* (CNAS). Interessa circa 12 milioni di lavoratori².
- ◊ **1919:** Costituzione della prima Cassa di Previdenza rivolta ai liberi professionisti iscritti ad Albi: l'Ente di Previdenza ed Assistenza a favore dei Notai.
- ◊ **1933:** La CNAS, sotto il regime fascista, cambia la propria denominazione in Istituto Nazionale Fascista della Previdenza Sociale. Ente di diritto pubblico dotato di personalità giuridica ed autonomia gestionale.
- ◊ **1933:** Istituzione della Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense, Ente Previdenziale a favore degli Avvocati e Procuratori.
- ◊ **1937:** Costituzione della Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza Medici.
- ◊ **1939:** Vengono introdotte le integrazioni salariali per i lavoratori sospesi o ad orario ridotto e modificati i requisiti per l'accesso alla pensione di

¹Prevedeva il raggiungimento di alcuni requisiti come l'età anagrafica, pari a 65 anni, avendo maturato 12 anni di lavoro.

²Già nel 1898 vi era stata l'introduzione di un primo modello di previdenza sociale con la fondazione della Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e per la vecchiaia degli operai, un'assicurazione volontaria integrata da un contributo di incoraggiamento e dal contributo anch'esso libero degli imprenditori. Ciascun iscritto era intestatario di un conto su cui accreditare i contributi versati.

- vecchiaia³. Viene introdotta la pensione di reversibilità a favore dei superstiti.
- ◊ **1944**: con la caduta del regima fascista l'Istituto, assume l'attuale denominazione di **Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)**.
 - ◊ **1952**: Vengono fissati e razionalizzati gli adeguamenti monetari dei trattamenti pensionistici⁴. La pensione è calcolata con il metodo *contributivo* e si introduce il trattamento minimo di pensione. Si avvia la transizione verso il modello finanziario a ripartizione.
 - ◊ **1958**: Istituzione della Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Ingegneri e Architetti Liberi professionisti (Inarcassa).
 - ◊ **1963**: Istituzione della Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti (CNPADC).
 - ◊ **1969**: *Riforma Brodolini*⁵: si abbandona definitivamente ogni forma di capitalizzazione; si adotta la formula di calcolo della pensione basata su un sistema *retributivo*, si istituisce la *pensione sociale*⁶ e la *pensione di anzianità*⁷.
 - ◊ **1978**: Viene istituito il Servizio Sanitario Nazionale. Sono affidati all'INPS la riscossione dei contributi di malattia e il pagamento delle relative indennità.
 - ◊ **1984**: Riforma della disciplina dell'invalidità che abolisce qualsiasi riferimento ai fattori socio-economici e indica come unica variabile rilevante la situazione sanitaria legata alla incapacità/riduzione lavorativa del richiedente. In ambito politico si succedono commissioni di governo per valutare le problematiche del sistema pensionistico.
 - ◊ **1989**: Ristrutturazione dell'INPS⁸ istituzione della Gestione per gli Interventi Assistenziali e di Sostegno (GIAS), finanziata dalla fiscalità generale.
 - ◊ **1990**: Riforma della previdenza dei lavoratori autonomi⁹, attenua la disparità tra versamenti contributivi delle categorie di lavoratori, legando il calcolo della prestazione al reddito annuo¹⁰.

³ Il limite di età minimo per l'ottenimento della pensione di vecchiaia viene ridotto a 60 anni per gli uomini e 55 per le donne.

⁴ Legge 4 aprile 1952, n. 218.

⁵ Legge 30 aprile 1969, n. 153.

⁶ Per i cittadini ultra 65enni indigenti al di sotto di una certa soglia di reddito indipendentemente da qualsiasi requisito contributivo.

⁷ Per i cittadini con 35 anni di contribuzione pur non avendo raggiunto l'età pensionabile.

⁸ Legge 8 marzo 1989, n. 88.

⁹ Legge 2 agosto 1990 n. 233.

¹⁰ La misura dei trattamenti pensionistici viene calcolata sulle contribuzioni versate dal

- ◊ **1992:** Riforma Amato¹¹: allo scopo di *stabilizzare il rapporto tra spesa previdenziale e prodotto interno lordo* vengono innalzati i requisiti per l'età pensionabile¹².
- ◊ **1994:** D.Lgs. n. 509: prevede la facoltà di privatizzazione per le **Casse di Previdenza dei Liberi Professionisti** con autonomia di gestione e controllo pubblico.
- ◊ **1995:** Riforma Dini¹³, dopo 25 anni di calcolo della prestazione col metodo retributivo, si ritorna al contributivo¹⁴. Diviene operativa la *gestione separata* per tutti i lavoratori non rientranti in altre gestioni. Per ridurre l'impatto legato al decremento dei tassi di sostituzione attesi si promuove la previdenza complementare, disciplinando *i fondi pensione integrativi*.
- ◊ **1996:** D.Lgs. n. 103: costituzione di nuovi Enti Previdenziali privati per le categorie di professionisti non rientranti nel D.Lgs. n. 509/1994 (biologi, psicologi, infermieri, ecc.).
- ◊ **1997:** Riforma Prodi: si caratterizza per l'inasprimento dei requisiti d'età

1982 in poi, applicando alla media dei redditi degli ultimi dieci anni un *coefficiente di rivalutazione pari al 2%* per anno di iscrizione, con un massimo di 40 anni, per cui la misura massima della percentuale di commisurazione della pensione al reddito viene fissata nell'80%.

¹¹ D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503.

¹² Elevata da 60 a 65 anni per gli uomini e da 55 a 60 anni per le donne. L'adeguamento anagrafico viene operato *gradualmente* incrementando di un anno ogni due l'età pensionabile per i lavoratori, in modo che, per esempio, per gli uomini nel 2003 si potesse fissare l'età pensionabile a 65 anni. La contribuzione minima per la pensione di vecchiaia viene elevata da 15 a 20 anni, mentre per la pensione di anzianità diventano necessari 35 anni di contribuzione.

¹³ Legge 8 agosto 1995, n. 335.

¹⁴ Lo scopo della riforma è evitare una promessa previdenziale insostenibile che avrebbe generato sovraindebitamento prospettico a scapito delle future generazioni di lavoratori. La pensione viene calcolata in funzione dei contributi versati obbligatoriamente rispetto alla retribuzione annua (con aliquote percentuale allora pari al 20% per i lavoratori autonomi e 33% per i lavoratori dipendenti). L'età di pensionamento è flessibile, tra i 57 e 65 anni (uomini e donne). Per la complessità della riforma fu previsto un regime transitorio teso a consentire il monitoraggio dei risultati e concedere un arco di tempo minimo all'adeguamento al nuovo sistema. Il nuovo regime si applicava per intero solo ai lavoratori iscritti a partire dal 1° gennaio 1996. Per i lavoratori in essere erano previste due distinte fattispecie: ai lavoratori con meno di 18 anni di anzianità contributiva si applicava il sistema misto dove la pensione è calcolata per una quota in retributivo (sui redditi prodotti fino 31 dicembre 1995) e per una seconda quota calcolata con sistema contributivo per il periodo successivo; viceversa i lavoratori con almeno 18 anni di contribuzione maturati entro il 31 dicembre 1995 potevano continuare a beneficiare del calcolo con il solo sistema retributivo.

per l'ottenimento della pensione di anzianità e per l'incremento dell'onere contributivo dei lavoratori autonomi¹⁵.

- ◊ **2000**: D.Lgs. n. 47. Si incentiva l'adesione alla previdenza complementare prevedendo sgravi fiscali per gli aderenti ai fondi. Vengono disciplinate nuove tipologie di fondi come il Piano Individuale Pensionistico (PIP) ed il fondo pensione aperto.
- ◊ **2004**: Riforma Maroni: vengono modificati i requisiti di età anagrafica e/o contributiva per accedere al pensionamento di anzianità¹⁶.
- ◊ **2007**: Legge n. 247/2007. Sono nuovamente rivisti i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico e le finestre di uscita dal lavoro. Tra i punti salienti della riforma la revisione automatica dei coefficienti di trasformazione e l'introduzione, a partire dal 2009, del cosiddetto "*sistema delle quote*"¹⁷.
- ◊ **2010**: Riforma Monti-Fornero: vengono adottate ulteriori misure per stabilizzare il sistema pensionistico con particolare riferimento all'innalzamento dei requisiti per le pensioni di vecchiaia e di anzianità. Compare la "*finestra mobile*" che si apre dopo 12 mesi per i dipendenti e dopo 18 mesi per i lavoratori autonomi. Adeguamento dei *coefficienti di trasformazione del montante contributivo in rendita* (revisione automatica triennale¹⁸, non più procedimento politico-amministrativo ma esclusivamente tecnico).

¹⁵ Legge 27 dicembre 1997, n. 449. Tra l'altro vengono eliminate le cosiddette "*pensioni baby*" modificando in maniera importante il requisito di accesso alle pensioni di anzianità per i dipendenti pubblici che sono così allineati ai requisiti dei dipendenti del settore privato.

¹⁶ A partire dal 2008 l'età prevista per accedere al trattamento pensionistico sale a 60 anni per tutti, con 35 anni di versamenti contributivi all'attivo. Dal 2010, per gli uomini, il requisito anagrafico si incrementa a 61 anni e dal 2014 a 62 anni. In alternativa, come già fissato dalla Legge n. 335/1995, per l'accesso al pensionamento sono sufficienti i 40 anni di contribuzione indipendentemente dall'età anagrafica. Per i lavoratori autonomi i requisiti anagrafici sono superiori di un anno a quelli fissati per i lavoratori dipendenti. La riforma prevede, inoltre, la diminuzione da 4 a 2 finestre di uscita per chi matura i requisiti del pensionamento di anzianità, con il conseguente ulteriore innalzamento dell'età pensionabile.

¹⁷ Per il quale il diritto alla pensione di anzianità si perfeziona al raggiungimento di una quota data dalla somma fra l'età anagrafica minima richiesta e l'anzianità contributiva (fermo restando che al raggiungimento dei 40 anni di anzianità contributiva si può accedere ai requisiti a prescindere dall'età anagrafica). Le **quote** sono così previste: dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009 la *quota* da raggiungere è **93**: sono richiesti almeno 58 anni di età e 35 anni di contribuzione; dal 1° luglio 2009 al 31 dicembre 2010, la *quota* da raggiungere è **95** con un'età anagrafica minima di 59 anni ed una contribuzione minima di 35 anni; dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2012 la *quota* è **96** con un'età anagrafica minima di 60 anni ed una contribuzione minima di 35 anni; a decorrere dal 1° gennaio 2013 la *quota* da raggiungere è **97** con un'età anagrafica minima di 61 anni ed una contribuzione minima di 35 anni.

¹⁸ Revisione biennale dal 2019.

- ◊ **2011:** Decreto *Salva Italia* (D.L. n. 201/2011) vengono soppressi INPDAP ed ENPALS¹⁹, viene disposto, al 31 marzo 2012, il trasferimento all'INPS di tutte le competenze dei due Enti. L'INPS diventa così l'unico soggetto di riferimento per i servizi di previdenza ed assistenza dei lavoratori iscritti al sistema pubblico²⁰. Inoltre si disciplinano le Casse di Previdenza dei Liberi Professionisti chiamando tutti gli Enti ad adottare *misure volte ad assicurare l'equilibrio tra entrate contributive e spesa per prestazioni pensionistiche secondo bilanci tecnici riferiti ad un arco temporale di cinquanta anni*.
- ◊ **2016:** Vengono introdotte misure per facilitare l'accesso anticipato alle pensioni per lavoratori *precoci* (almeno 1 anno di lavoro effettivo prima dei 19 anni) e lavori *usuranti*.
Inoltre, sono state previste misure temporanee (fino al 2018) per facilitare l'uscita anticipata dal mercato del lavoro, comunque non prima dei 63 anni (c.d. *APE sociale*).
- ◊ **2019:** Legge di Bilancio 2019 contenente disposizioni per il trattamento pensionistico anticipato c.d. Decreto "*Quota 100*"²¹.

1.2. Legge n. 26/2019 "*Quota 100*"

Con l'art. 14 del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 (cosiddetto *Decreto "Quota 100"*), il legislatore è

¹⁹ Rispettivamente l'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica e l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo.

²⁰ La riforma sancisce il passaggio al sistema contributivo pro-rata per tutti dal 1° gennaio 2012; innalza ulteriormente il livello minimo di età pensionabile: l'età minima passa da 60 a 62 anni per le lavoratrici dipendenti (che diventeranno 64 nel 2014, 65 nel 2016 e 66 nel 2018, mentre le lavoratrici autonome dovranno lavorare un anno in più), e 66 anni per gli uomini. È introdotta una *fascia flessibile di pensionamento*, differenziata tra donne (63-70 anni) e uomini (66-70 anni): il lavoratore che sceglie di proseguire al lavoro anche al raggiungimento della soglia di età pensionabile potrà beneficiare di un incremento dell'assegno pensionistico. Il requisito di anzianità è innalzato a 42 anni e 1 mese per gli uomini, e 41 anni e 1 mese per le donne; dal 2012, chi avrà maturato tale requisito ma non il numero minimo di anni richiesti dai requisiti di vecchiaia subirà una penalizzazione del 2% per ogni anno in meno di lavoro. Una delle conseguenze negative di tale politica previdenziale, volta all'equilibrio demografico-finanziario del sistema, è il peggioramento del tasso di turnover lavorativo conseguente alla contrazione nelle opportunità d'ingresso delle nuove generazioni nel mercato del lavoro.

²¹ D.L. n. 4/2019 art. 14 convertito successivamente in Legge 28 marzo 2019, n. 26.

intervenuto sulle disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione, modificando i requisiti anagrafici e i requisiti contributivi. Viene dissociato l'obbligo dell'età pensionabile minima dall'incremento dell'aspettativa di vita, in controtendenza con l'orientamento delle precedenti riforme. Viene proposto in via sperimentale per il triennio 2019-2021, per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme esclusive e sostitutive della stessa gestite dall'INPS, di poter conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni, definendo così la pensione *Quota 100* come sommatoria di anni di contribuzione ed età anagrafica. Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2021 potrà essere esercitato anche successivamente alla predetta data. L'INPS deve provvedere al monitoraggio (con cadenza mensile per il 2019 e trimestrale per gli anni seguenti) del numero di domande per pensionamento, inviando entro il 10 del mese successivo al periodo di monitoraggio la rendicontazione dei relativi oneri, anche a carattere prospettico, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministero dell'Economia e delle Finanze. Nel caso in cui emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto alle previsioni complessive di spesa, il MEF dovrà assumere tempestivamente le conseguenti iniziative: ai fini dell'immediata attuazione, il MEF è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio. Alle attività previste per l'intervento, le amministrazioni pubbliche interessate provvedono nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica²². La manovra ha lo scopo del rilancio occupazionale, in particolare quella giovanile, attraverso una sorta di *turn-over* generazionale.

In Italia la potenziale platea degli idonei che potrebbero beneficiare della prestazione anticipata *Quota 100* fin da gennaio 2019 è di circa 430.000 dipendenti aventi requisito.

Il beneficio di anticipazione pensionistica è naturalmente una scelta volontaria che dovrà tenere conto di alcuni vincoli limitativi. I tecnici ministeriali hanno stimato che gli aderenti saranno circa 315.000, di cui il 40% dipendenti pubblici. Con tale previsione si rientrerebbe nello stanziamento stabilito in 39 miliardi. *Di fatto le richieste si stanno rivelando inferiori alle attese: a giugno 2019 le domande presentate sono state poco più di 150mila di cui circa il 15% respinte.*

Al contenimento della spesa concorreranno anche le finestre trimestrali

²²D.L. 28 gennaio 2019, n. 4.

per i dipendenti privati (per loro le pensioni decorreranno non prima di aprile) e semestrali per i pubblici (prime prestazioni a luglio).

Un vincolo naturale dettato dalla norma è il divieto di cumulo dell'assegno pensionistico *Quota 100* con redditi da lavoro superiori ad € 5.000 annui (il divieto permane fino al momento in cui il pensionato raggiunge l'età di vecchiaia, ad oggi 67 anni). Questa norma ha pertanto un effetto disincentivante per gli aventi diritto contraddistinti da un'elevata professionalità che spesso esercitano attività autonoma di servizi o consulenza al termine dell'incarico di lavoro dipendente (e che pertanto non favorirebbero nuova occupazione).

Altro elemento sostanziale è la contrazione economica dell'assegno correlata al calcolo tecnico per la determinazione dell'importo della pensione. Chi lascerà prima il lavoro riceverà, per un periodo più lungo, un assegno più contenuto. Il decremento stimato, in alcuni casi, potrebbe arrivare a quasi un terzo dell'importo atteso come da pensione di vecchiaia. Si tratta della normale conseguenza dell'applicazione del metodo contributivo di calcolo: anticipando l'età pensionistica si possono far valere meno anni di contribuzione (e di montante) con un coefficiente di trasformazione ridotto per età inferiori. Secondo i calcoli dell'Ufficio parlamentare di Bilancio, il taglio dell'assegno cresce «*da circa il 5% in caso di anticipo di un solo anno a valori oltre il 30% se l'anticipo è di oltre 4 anni*»²³.

I costi di *Quota 100* dipenderanno dagli effettivi flussi di adesione che ad oggi son pari al circa il 50% degli aventi diritto. Dalle prime valutazioni si prevede che per il periodo 2019-2026 (ultimo anno in cui, in assenza di ulteriori agevolazioni, si esauriranno gli effetti finanziari) saranno inferiori ai 30 miliardi²⁴. Numeri ridotti rispetto a quelli prudentemente evidenziati dalla relazione tecnica del provvedimento, che attestano i costi della spesa complessiva per *Quota 100* (e per la pensione anticipata a 42 anni e 10 mesi a prescindere dall'età) in 43 miliardi e 360 milioni tra 2019 e 2028.

Gli ultimi dati aggiornati al 13 maggio 2019 mostrano i flussi iniziali di adesione alla manovra:

²³ Tagli che comunque, da un punto di vista attuariale, son prossimi allo zero: attualizzando l'assegno pensionistico *quota 100* (percepito mediamente per più anni) si può quantificare la riduzione in circa lo 0,22% per anticipazioni di un anno e in un massimo del 9% per chi lascia il lavoro nel 2019 anziché nel 2025.

²⁴ La reale valutazione dei costi potrà essere fatta solo a consuntivo ed al netto dei benefici che il provvedimento potrà portare in termini di incremento di nuovi flussi contributivi stabili (sarebbe utile disaggregare il costo totale con riferimento ai singoli provvedimenti).

Gestione	Domande presentate
Lavoratori Dipendenti	47.787
Gestione Pubblica	43.167
Spettacolo e Sport	492
Commercianti	11.135
Artigiani	11.511
Coltivatori Diretti	2.665
Gestione Separata	129
Fondi Speciali	6.409
Cumulo	8.548
Totale	131.843

Fascia di età	Domande Presentate
Fino a 63 anni	46.209
Da 63 a 65 anni	59.444
Oltre 65 anni	26.190
Totale	131.843

Oltre a ciò i lavoratori aderenti hanno la possibilità di veder liquidato il proprio TFR in tempi molto rapidi senza dover attendere il raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia. Per quanto riguarda i dipendenti pubblici, questi possono ottenere, tramite un prestito bancario agevolato, un anticipo dell'importo del TFR. Il tasso agevolato, concordato con ABI, è oggi pari al 2,4% ma suscettibile di variazioni.

Un'altra misura attinente ai trattamenti pensionistici prospettici è entrata in vigore con la Legge di Bilancio 2019: si tratta del riscatto agevolato della laurea con un onere "fisso" di circa 5.240 euro per ogni anno da riscattare (a prescindere dall'età anagrafica del richiedente, e non col vincolo di 45 anni inizialmente previsto). Il riscatto della laurea "agevolato" e la *quota 100* non sono tra loro compatibili in quanto provvedimenti rivolti a platee diverse: il riscatto della laurea agevolato è destinato a coloro che si collocano integralmente nel sistema contributivo ed quindi il periodo di studi da riscattare deve essere collocato successivamente al 1995; la *quota 100* si rivolge, invece, a lavoratori nel sistema misto, quindi coloro che hanno iniziato l'attività lavorativa prima del 1996. Viene da sé che un soggetto che intende beneficiare di *quota 100*, avendo frequentato l'università prima del 1995, non può riscattare il periodo universitario con l'onere ridotto. Potrà farlo pagando l'onere sulla base delle più costose regole della riserva matematica.

L'obiettivo di rilancio dell'occupazione attraverso questa tipologia di turn-over generazionale, e il conseguente aumento di produttività del Paese, andrà monitorato con attenzione in quanto:

– da un punto di vista economico potrà compensare i costi previsti (certamente non trascurabili per una misura ad oggi determinata per un solo triennio);

– da un punto di vista finanziario, come di seguito approfondito, gli ingressi di nuovi contribuenti nel sistema sono da considerarsi linfa vitale per la sostenibilità finanziaria di medio-lungo periodo del sistema stesso.

1.3. *Le fondamenta del sistema obbligatorio*

Come già detto, l'adesione al sistema assistenziale e pensionistico nazionale è obbligatoria per tutti i lavoratori italiani, sia pubblici che privati. Ciò nasce dall'impegno che lo Stato assume nei confronti dei lavoratori stessi, così come sancito nella nostra Costituzione all'art. 38: «*Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento ed all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati i mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione ed all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi e istituti preposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera*».

Da tale principio nasce il diritto alla previdenza ed assistenza sociale che, come vedremo, lo Stato soddisfa attraverso strumenti differenti per le diverse tipologie di lavoratori (dipendenti, autonomi, liberi professionisti).

In linea teorica un sistema previdenziale di questo tipo dovrebbe soddisfare, attraverso un meccanismo redistributivo delle risorse, le seguenti funzioni fondamentali:

– *Funzione assistenziale*: mira ad assicurare comunque un reddito minimo di sussistenza al termine del periodo lavorativo ovvero in caso di inabilità temporanea o permanente;

– *Funzione previdenziale*: tende a garantire ad ogni individuo, che abbia contribuito al finanziamento del sistema, il mantenimento di un tenore di vita *adeguato* rispetto a quello sostenuto prima di abbandonare l'attività lavorativa;

– *Funzione assicurativa-finanziaria*: prevede la restituzione in rendita, nel periodo di quiescenza, di quanto accumulato attraverso il versamento dei contributi durante la vita lavorativa.

Con riferimento alla mera componente pensionistica, nell'ultimo trentennio in Italia vi è stata una tendenziale transizione dei principi ispiratori: mentre fino ai primi anni '90 era evidente una netta prevalenza di quelli sociali/previdenziali (senza però un'attenta valutazione degli equilibri finanziari di lungo periodo), le riforme da allora susseguite hanno spinto verso l'allontanamento da questi ultimi a favore di quelli assicurativi/finanziari che – a regime – possono garantire la piena autosufficienza e sostenibilità del sistema (a meno di squilibri economico-demografici). Per tale ragione, come detto, dal 1995, è stato reintrodotta il criterio di calcolo contributivo.

1.3.1. I sistemi di finanziamento

Con il termine *meccanismo di finanziamento* di un sistema previdenziale ci si riferisce alle modalità con cui vengono redistribuiti i flussi finanziari nel tempo. Esistono essenzialmente due forme distinte e contrapposte di meccanismi finanziari, una definita a *Capitalizzazione* e l'altra a *Ripartizione*.

◊ Nel *sistema a capitalizzazione (Funded)* i contributi previdenziali, versati nel tempo dal lavoratore, vengono accantonati ed investiti nei mercati di capitali; all'atto di quiescenza quindi l'iscritto dovrà ottenere il proprio montante individuale (da convertire in rendita vitalizia) eventualmente maggiorato dei rendimenti conseguiti. Il principale vantaggio di questo sistema consiste nella protezione dal rischio demografico (mentre deve essere monitorato il rischio finanziario attraverso corrette politiche di *asset-liability management*).

◊ Il *sistema a ripartizione (Pay As You Go)* non prevede un accumulo effettivo di risorse finanziarie, poiché i contributi versati dagli iscritti vengono immediatamente utilizzati dall'Ente gestore per la corresponsione delle rendite ai pensionati in essere. Dalla definizione si comprende come lo stesso preveda implicitamente una sorta di "*patto intergenerazionale*" per cui i lavoratori contribuenti sostengono gli impegni finanziari dei pensionati in essere con l'auspicio che in futuro i nuovi ingressi nel sistema facciano altrettanto²⁵. Pertanto elemento determinante per la sostenibilità

²⁵ Il meccanismo di finanziamento del sistema pubblico italiano può essere definito a "ripartizione *assistita*" poiché caratterizzato da uno strutturale disavanzo di gestione tra entrate ed uscite previdenziali per il quale si è costretti ad intervenire attraverso la fiscalità generale con trasferimenti annui dal bilancio dello Stato.

Negli schemi privati delle Casse previdenziali dei liberi professionisti, ciò non accade in