

# IESS

Improving Effectiveness  
in Social Security

## UK COUNTRY REPORT



Il progetto IESS è finanziato dal Programma per l'Occupazione e la Solidarietà Sociale dell'Unione Europea. Le informazioni contenute in questo documento riflettono solamente le posizioni dell'autore. La Commissione Europea non può essere considerata in alcun modo responsabile dell'uso che può essere fatto di quanto in esso contenuto.

<b>PARTE 1: IL SISTEMA PREVIDENZIALE BRITANNICO E LE RIFORME</b>	<b>5</b>
<b>1.1 DESCRIZIONE DEL SISTEMA BRITANNICO</b>	<b>5</b>
UNA PANORAMICA	5
<b>1.2 PREVIDENZA PUBBLICA: PENSIONI</b>	<b>6</b>
LA PENSIONE STATALE DI BASE (BASIC STATE PENSION)	6
LA PENSIONE STATALE INTEGRATIVA	7
INCREMENTARE LA PENSIONE STATALE	8
SUSSIDI BASATI SULLA VERIFICA DELLA SITUAZIONE PATRIMONIALE	8
BENEFIT PENSIONISTICI UNIVERSALI	8
COPERTURA DELLA PREVIDENZA STATALE PER IL PENSIONAMENTO	8
RIFORME DELLE PENSIONI STATALI – LA PENSIONE UNICA	9
LA SPESA PER IL SOSTEGNO PUBBLICO E L'IMPATTO FISCALE DELLA RIFORMA	10
<b>1.3 RISPARMIARE PER LA PENSIONE: I SISTEMI PREVIDENZIALI PRIVATI</b>	<b>11</b>
PENSIONI AZIENDALI	11
REGIME RETRIBUTIVO ("DEFINED BENEFIT" O DB)	11
REGIME CONTRIBUTIVO ("DEFINED CONTRIBUTION")	12
GLI ONERI DEL REGIME CONTRIBUTIVO	12
PENSIONI PERSONALI	12
ADESIONE AUTOMATICA	13
IL NEST	13
LE PENSIONI E IL SISTEMA DI TASSAZIONE: IMPLICAZIONI FISCALI PER IL RISPARMIO A FINI PREVIDENZIALI PRIMA E DOPO IL PENSIONAMENTO	14
TASSE SUI CONTRIBUTI	14
TASSE SUI PROFITTI	14
TASSE SUI PROVENTI DELLA PENSIONE	14
<b>1.4 PENSIONE ANTICIPATA: COME E QUANDO I LAVORATORI POSSONO ACCEDERE ALLA LORO PENSIONE</b>	<b>15</b>
MAGGIORI LIBERTÀ DI SCELTA ANNUNCIATE CON IL BUDGET DELLO STATO PER IL 2014	15
<b>1.5 LE RIFORME: SINTESI DELLE RIFORME DEL SISTEMA PENSIONISTICO BRITANNICO</b>	<b>16</b>
LE PENSIONI BRITANNICHE NELLA STORIA RECENTE	16
LA PENSIONS COMMISSION	16
PRIMO REPORT: SFIDE E SCELTE	16
SECONDO REPORT: PROPOSTE DI RIFORMA	17
IMPLEMENTAZIONE DELLE PROPOSTE DELLA PENSIONS COMMISSION	17

<b>PARTE 2: IMPLICAZIONI DEL PROCESSO DI RIFORMA E SFIDE PRESENTI</b>	<b>19</b>
<b>2.1 LA SFIDA DEMOGRAFICA</b>	<b>19</b>
UNA PANORAMICA DELLA SFIDA DEMOGRAFICA	19
FONDAMENTALI RISPOSTE POLITICHE ALLA SFIDA DEMOGRAFICA	20
AUMENTARE L'ETÀ PENSIONABILE	20
ABOLIRE L'ETÀ PENSIONABILE PREDEFINITA ("DEFAULT RETIREMENT AGE")	20
ESTENDERE IL DIRITTO DI RICHIEDERE IL LAVORO FLESSIBILE	20
IMPATTO DELLE RISPOSTE POLITICHE ALLA SFIDA DEMOGRAFICA E QUESTIONI CORRELATE	20
IMPATTO DELL'ETÀ PENSIONABILE SUL TASSO DI DIPENDENZA	20
IMPATTO DELLE MISURE CHE ALLUNGANO LA VITA LAVORATIVA	21
TENDENZA ALL'USCITA POSTICIPATA DAL MERCATO DI LAVORO	21
CAMBIAMENTI DI TENDENZA: PRESTAZIONI LAVORATIVE E STATUS PROFESSIONALE	22
SOSTITUZIONE	22
PRODUTTIVITÀ	23
LE ATTITUDINI DEI DATORI DI LAVORO	23
L'ABILITÀ DI GRUPPI DIVERSI A LAVORARE PIÙ A LUNGO	23
<b>2.2 LA SFIDA DELLA ADESIONE PRIVATA AL SISTEMA PENSIONISTICO</b>	<b>25</b>
LA BASSA E CALANTE ADESIONE AL SISTEMA PENSIONISTICO PRIVATO	25
LA NECESSITÀ DI AFFRONTARE L'"INERZIA" PENSIONISTICA	26
LE RISPOSTE POLITICHE ALLA SFIDA DELLA SOTTOSCRIZIONE DI SISTEMI PENSIONISTICI	26
ADESIONE AUTOMATICA	26
PROMUOVERE IL RISPARMIO PRIVATO/RIMUOVERE I DISINCENTIVI AL RISPARMIO	26
IL TETTO AGLI ONERI/STANDARD QUALITATIVI DELLO SCHEMA CONTRIBUTIVO	26
IMPATTO DELLA RISPOSTA POLITICA ALLA SFIDA DELL'ADESIONE PENSIONISTICA E TEMATICHE AFFINI	27
TASSI DI ABBANDONO	27
LIVELLARE VERSO IL BASSO	27
L'EFFETTO DI "DEFAULT ENDORSEMENT" E DI INCREMENTO AUTOMATICO	27
<b>2.3 LA SFIDA DELL'ADEGUATEZZA – QUAL È IL REDDITO ADEGUATO PER VIVERE DI PENSIONE?</b>	<b>28</b>
ADEGUATEZZA: POVERTÀ E REDDITO MINIMO	28
POVERTÀ DEI PENSIONATI COMPARATA ALLA POPOLAZIONE IN ETÀ LAVORATIVA	29
LA RISPOSTA POLITICA ALLA SFIDA DELL'ADEGUATEZZA	29
COMBATTERE LA POVERTÀ DURANTE IL PENSIONAMENTO	29
DESTINARE REDDITI ADEGUATI AI PENSIONATI	30
L'IMPATTO DELLA RISPOSTA POLITICA ALLA SFIDA DELL'ADEGUATEZZA E QUESTIONI CORRELATE	30
PROTEGGERE LA PENSIONE PUBBLICA DALL'INFLAZIONE	31

<b>2.4 LA SFIDA DELL'UGUAGLIANZA</b>	<b>32</b>
LAVORATORI AUTONOMI	32
LA RISPOSTA POLITICA ALL'ACCESSO ALLE PENSIONI DEI LAVORATORI AUTONOMI E LE SUE IMPLICAZIONI	32
DONNE	32
LA RISPOSTA POLITICA ALL'ACCESSO DELLE DONNE ALLA PENSIONE E LE SUE IMPLICAZIONI	34
MINORANZE ETNICHE	35
LA RISPOSTA POLITICA ALL'ACCESSO ALLE PENSIONI DELLE MINORANZE ETNICHE E LE SUE IMPLICAZIONI	35
<b>CONCLUSIONI</b>	<b>37</b>
IL RUOLO DELLO STATO NEL SUPPORTO ALLA TERZA ETÀ	37
LA PROSSIMA GRANDE SFIDA: LA MAGGIORANZA CON UN REDDITO MODERATO	37
TASSI DI SOSTITUZIONE E PREPARAZIONE FINANZIARIA AL PENSIONAMENTO	38
IL PASSAGGIO DINAMICO TRA LAVORO E PENSIONE	39
EGUAGLIANZA DI OPPORTUNITÀ MA NON DI RISULTATO	39



# PARTE 1: IL SISTEMA PREVIDENZIALE BRITANNICO E LE RIFORME

## 1.1 DESCRIZIONE DEL SISTEMA BRITANNICO

### UNA PANORAMICA

L'attuale sistema previdenziale britannico è caratterizzato da notevole complessità. In termini generali si divide in tre pilastri: la previdenza pubblica, i regimi pensionistici professionali/aziendali (workplace pensions), e la previdenza integrativa individuale a carattere volontario personali. Ognuno di questi pilastri verrà esaminato in dettaglio nei seguenti capitoli.

**La previdenza pubblica** è principalmente concepita come mezzo di contrasto della povertà e fornisce poco più di un sostegno di base al reddito. È finanziata attraverso il sistema previdenziale nazionale o National Insurance (il quale finanzia la Pensione Statale di Base, o BSP) e la tassazione generale (che finanzia le prestazioni previdenziali basate sul test della situazione patrimoniale e le prestazioni previdenziali universali). Una porzione delle prestazioni erogate può essere commisurata al reddito, il che consente ai lavoratori di maturare degli aumenti di pensione. Esiste un tetto all'erogazione delle prestazioni, computato tenendo conto degli elementi citati.

**I regimi pensionistici professionali o aziendali** giocano un ruolo fondamentale nel rafforzamento di tale sostegno di base e sono concepiti per sostituire il reddito di pre-pensionamento (pre-retirement). Il panorama delle pensioni aziendali è diversificato e include sia schemi retributivi (principalmente schemi tradizionali, non più concessi ai nuovi membri), sia schemi a carattere contributivo – questi ultimi si basano su un contratto tra datori di lavoro, lavoratori e lo stato.

Inoltre, le persone possono fare affidamento su di un insieme variegato di asset non pensionistici al fine di finanziare la loro pensione, inclusi, fra le possibili soluzioni, i conti di risparmio e gli investimenti nell'edilizia abitativa.

**FIGURA 1.1: PANORAMICA DEL SISTEMA PENSIONISTICO BRITANNICO**

Pilastro 1	Pilastro 2	Pilastro 2½	Pilastro 3
Pubblico	Pubblico	Partnership Pubblico-Privato	Privato
Non finanziato - Ripartitivo	Non finanziato - Ripartitivo	Finanziato e incentivato	Finanziato e incentivato
Obbligatorio per la maggior parte dei lavoratori	Obbligatorio per i lavoratori dipendenti (in deroga convenzionale) ma non autonomi	Obbligatorio per i lavoratori dipendenti se il datore non ricorre all'opt out	Volontario
PSB: Pensione Statale di Base	2PS: Seconda Pensione Statale	Iscrizione automatica a NEST o schema pensionistico qualificante	Pensioni professionali
Pubblico Previa verifica della situazione patrimoniale		Credito pensionistico = Credito di garanzia + Credito risparmi	

Fonte: Pensions Policy Institute<sup>1</sup>

<sup>1</sup> The Pensions Primer: A guide to the UK pensions system. June 2014. <http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/pension-facts/pensions-primer-a-guide-to-the-uk-pensions-system>

Il funzionamento dell'attuale sistema pensionistico britannico si basa sui seguenti principi:

- la previdenza pubblica dovrebbe fornire un sostegno di base al reddito, inteso come protezione contro la povertà piuttosto che sostituzione del reddito di pre-pensionamento;
- la previdenza pubblica non dovrebbe creare un disincentivo al risparmio;
- la previdenza pubblica non dovrebbe consentire ai pensionati di impoverirsi più rapidamente del resto della società quando i prezzi ed i salari crescono;
- i datori di lavoro giocano un ruolo importante nel consolidare i risparmi pensionistici dei lavoratori, sia offrendo uno schema pensionistico occupazionale, sia contribuendo ad esso;
- gli individui non sempre prendono decisioni razionali – nonostante la presenza di incentivi ed informazioni potrebbero pianificare il loro pensionamento in maniera inadeguata;
- lo stato dovrebbe aiutare gli individui ad assicurarsi redditi pensionistici adeguati attraverso misure legislative e tassazione che incentivino il risparmio per la pensione;

## 1.2 PREVIDENZA PUBBLICA: PENSIONI

La previdenza pubblica è costituita da quattro componenti: la pensione statale di base (Basic State Pension, o BSP), le prestazioni previdenziali commisurate al reddito (Additional State Pension, o ASP), le prestazioni previdenziali forfettarie non contributive, e le prestazioni previdenziali basate sul test della situazione patrimoniale.

### LA PENSIONE STATALE DI BASE (BASIC STATE PENSION)

È possibile richiedere la BSP una volta raggiunto il requisito di età per la pensione statale e dopo aver pagato sufficienti contributi alla National Insurance<sup>2</sup> durante la propria carriera lavorativa<sup>3</sup>. La BSP non prevede verifiche della situazione patrimoniale, perciò non fa differenza il salario dei lavoratori o quanto essi abbiano risparmiato.

L'ammontare percepito settimanalmente come BSP dipende da quanti anni di contributi alla National Insurance (NI) siano stati pagati dai lavoratori o siano stati accreditati loro durante la carriera lavorativa. Attualmente sono necessari 30 anni di contributi o di crediti per ottenere l'intera BSP.

Se si possiede meno di 30 anni di contributi alla NI, la BSP è erogabile a tasso pro-rata.

L'attuale requisito di età per la pensione statale è di 65 anni per gli uomini e 62 per le donne. Tale requisito, prima fissato a 60 anni per le donne, è stato gradualmente aumentato a partire dal 6 aprile 2010 (per le persone nate dal 6 aprile 1950 in avanti). A partire dall'aprile 2015, l'età pensionabile femminile crescerà fino a 63 anni, e raggiungerà quella maschile nel Novembre 2018.

Esiste anche un diffuso consenso politico nei confronti di misure volte ad aumentare l'età pensionabile per entrambi i sessi. A partire da Dicembre 2018 l'età pensionabile maschile e femminile comincerà a salire, con

---

<sup>2</sup> La National Insurance è il sistema di pagamenti obbligatori da parte dei lavoratori e datori di lavoro al fine di fornire assistenza per malattia, disoccupazione, oppure pensionistica.

<sup>3</sup> È da notare che le persone non percepiscono automaticamente la pensione statale una volta raggiunti i requisiti di età - quattro mesi prima del pensionamento ricevono una lettera contenente i dettagli per farne richiesta.

l'obiettivo di raggiungere 66 anni entro Ottobre 2020 e 67 anni tra il 2026 ed il 2028<sup>4</sup>. Il governo riesaminerà l'età pensionabile ogni cinque anni, in linea con l'andamento dell'aspettativa di vita.

La richiesta della BSP può essere posticipata fino all'avvenuto raggiungimento dell'età pensionabile in cambio di un aumento del livello delle prestazioni erogate.

A partire dall'aprile del 2011 la BSP viene rivalutata ogni anno di un tasso pari alla crescita dei prezzi o dei redditi<sup>5</sup> (a seconda di quale delle due sia più alta<sup>6</sup>) nel corso dell'anno precedente. Esiste tuttavia una garanzia che in ogni caso tale crescita non sarà inferiore al 2,5%. Questo meccanismo di garanzia è chiamato "triple lock", e verrà mantenuto in atto dal governo sino al 2020 qualora i Conservatori vincano le elezioni generali di maggio 2015.

## LA PENSIONE STATALE INTEGRATIVA

Il sistema attualmente in vigore nel Regno Unito prevede un regime pensionistico statale integrativo per i lavoratori dipendenti. La pensione statale integrativa rappresenta un ammontare di denaro extra a cui gli individui possono avere diritto insieme al BSP (ed anche se non percepiscono alcuna BSP). Si noti che i lavoratori autonomi sono esclusi dalla pensione statale integrativa.

L'attuale pensione statale integrativa è denominata State Second Pension, o S2P, ed è stata introdotta per bilanciare le prestazioni previdenziali addizionali esistenti in favore dei soggetti a basso e medio reddito a discapito di quelli ad alto reddito, nonché per includere per la prima volta alcune categorie di personale di assistenza e persone soggette a malattie croniche e disabilità.

Attualmente il pattern di maturazione delle prestazioni previdenziali secondo la S2P si basa su due fasce di reddito e due tassi di accumulo:

- per i soggetti a basso reddito è garantito un tasso forfettario di accumulo della S2P;
- i soggetti ad alto reddito maturano un ulteriore benefit legato al reddito.

Le persone con disabilità ed il personale di assistenza (previo raggiungimento di alcuni criteri) sono ammessi nella fascia a tasso forfettario della S2P e sono effettivamente considerati soggetti a basso reddito.

Attualmente, coloro che partecipano a regimi pensionistici a carattere a retributivo possono sostituire parte della pensione statale integrativa con pensioni private. Ciò significa che parte del denaro che avrebbero maturato come pensione statale integrativa può essere alternativamente considerata all'interno della loro pensione retributiva. Questo processo è denominato "**contracting out**" o in deroga convenzionale.

Attraverso il contracting out le persone hanno la possibilità di pagare contribuzioni effettivamente inferiori alla NI, e lo stesso vale per i loro datori di lavoro, per i quali la stessa quantità è considerata risparmiata all'interno del loro regime retributivo.

La pensione statale integrativa è erogata automaticamente con la pensione statale di base a meno che l'individuo non abbia optato per il contracting out.

È previsto che la S2P verrà abolita nel 2016, quando una nuova pensione a tasso forfettario rimpiazzerà sia la pensione statale di base, sia la S2P.

---

4 Annunciato nel corso dell'Autumn Statement del Cancelliere: <https://www.gov.uk/government/topical-events/autumn-statement-2013>

5 Crescita media percentuale dei salari nel Regno Unito.

6 Crescita percentuale dei prezzi nel Regno Unito misurata dall'indice dei prezzi al consumo (CPI).

## INCREMENTARE LA PENSIONE STATALE

È possibile incrementare la pensione statale attraverso il pagamento di contribuzioni volontarie alla National Insurance. Nell'aprile 2014 è stata introdotta una nuova classe di contribuzioni volontarie alla National Insurance – Classe 3A – al fine di permettere alle persone già in pensione e coloro i quali avrebbero raggiunto l'età pensionabile prima dell'aprile 2016 di incrementare il volume della pensione statale. I costi di questo incremento diminuiscono all'aumentare dell'età.

## **SUSSIDI BASATI SULLA VERIFICA DELLA SITUAZIONE PATRIMONIALE**

Gli individui che si trovano al di sotto di una certa fascia di reddito hanno la possibilità di incrementarlo richiedendo il credito pensionistico (Pension Credit). Il credito pensionistico è stato introdotto nel Regno Unito nel 2003 dal governo laburista ed ha sostituito la garanzia di reddito minimo (Minimum Income Guarantee), che era stata introdotta nel 1997 dallo stesso governo. Questa misura ha subito diverse modifiche nel corso della sua esistenza, ma il suo obiettivo centrale è rimasto quello di fare uscire dalla povertà un numero consistente di individui senza creare disincentivare le formule previdenziali privatistiche (nonostante ciò, esistono dubbi riguardo all'effettivo raggiungimento di tale risultato – vedi la Parte 2.2 a seguire).

Il credito pensionistico ha due componenti: il credito di garanzia (Guarantee Credit, o GC) ed il credito risparmi (Savings Credit, o SC).

Il credito di garanzia è erogato qualora le altre fonti di reddito non raggiungano il livello minimo. È finanziato attraverso la tassazione corrente ed è erogato solo ai soggetti a basso reddito.

Il credito risparmi punta a far sì che coloro i quali abbiano scelto soluzioni previdenziali in aggiunta a BSP e S2P ottengano dei vantaggi rispetto a chi non ha optato per tale soluzione. Per ogni sterlina di reddito ricevuta al di sopra della soglia del credito risparmi (20,35 sterline per individuo e 192 sterline per le coppie nel 2014/15) ma al di sotto della soglia del credito di garanzia, il credito risparmi prevede un benefit addizionale di 60 centesimi. Il credito è poi limato per i redditi aggiuntivi al di sopra della soglia del credito di garanzia.

Beneficiare del credito di garanzia costituisce inoltre un "lasciapassare" per altri diritti mirati al supporto dei pensionati più poveri, quali il sussidio per l'alloggio (Housing Benefit) ed il Council Tax Support.

## **BENEFIT PENSIONISTICI UNIVERSALI**

La previdenza statale prevede ulteriori sussidi per i pensionati. Questi includono: abbonamenti gratuiti alla rete di trasporti metropolitani, canone TV (per le persone over 75), prescrizioni mediche e visite oculistiche, un sussidio invernale per il carburante (per le persone over 75), ed un "bonus natalizio" di 10 sterline.

## **COPERTURA DELLA PREVIDENZA STATALE PER IL PENSIONAMENTO**

Tutti gli individui sono tenuti a partecipare alla previdenza statale, contribuendovi o beneficiando da essa. Ciononostante, questo non implica che il supporto statale fornisca copertura a tutti gli individui: infatti, circa il 95% dei dipendenti ottiene accesso alla BSP (attraverso contribuzioni alla National Insurance) e circa il 70% ottiene accesso alla S2P.

Non tutti ricevono l'intero ammontare della pensione statale di base. Nel 2012 poco meno del 60% delle persone in età pensionabile ricevevano la piena BSP.

L'erogazione di prestazioni previdenziali basate sulla verifica della situazione patrimoniale, come il credito pensionistico e le prestazioni previdenziali collegate ad esso, è molto più bassa di quanto dovrebbe con un gap cresciuto notevolmente nel corso dell'ultimo decennio. Diverse sono le ragioni che aiutano a spiegare questo

fenomeno, tra cui la scarsa consapevolezza dell'esistenza di queste misure, l'orgoglio e la mancanza di assistenza per la compilazione delle richieste.

Circa due quinti delle famiglie di pensionati aventi diritto al Council Tax Benefit (ora denominato Council Tax Support) ed un terzo di quelle aventi diritto al credito pensionistico non fanno richiesta di erogazione di tali misure<sup>7</sup>.

## **RIFORME DELLE PENSIONI STATALI – LA PENSIONE UNICA**

A partire dal 6 aprile 2016 la pensione statale di base, la pensione statale integrativa ed il credito pensionistico saranno sostituite da una pensione statale unica<sup>8</sup>.

La pensione statale unica intende semplificare il regime pensionistico statale, migliorare il sostegno statale alle donne (che tendono ad avere le interruzioni più significative nella contribuzione alla National Insurance), e fornire una base solida per il risparmio pensionistico privato.

L'obiettivo principale della riforma (Pensions Act, 2014) è quello di combinare la pensione statale di base (BSP) con la pensione statale integrativa (S2P) al fine di creare una pensione unica che garantisca l'erogazione di prestazioni previdenziali sufficienti a far sì che chiunque abbia diritto a percepirle nella loro interezza non debba ricorrere al credito di garanzia basato sulla verifica della situazione patrimoniale (e quindi alle misure assistenziali).

L'ammontare della pensione unica non verrà deciso fino a poco prima della sua entrata in vigore, ma sarà comunque fissata al di sopra dei sussidi di base erogati previa verifica della situazione patrimoniale (148,35 sterline a settimana). Per ricevere la pensione unica è necessario avere versato almeno 10 anni di contributi alla NI, mentre per ottenerne l'intero valore ne sono necessari 35 anni. Coloro i quali al raggiungimento dell'età pensionabile potranno contare su meno di 35 anni di contributi riceveranno un somma pro-rata.

Un regime particolare è previsto per chi avrà pagato contributi sia sotto la futura pensione unica, sia sotto i sistemi precedenti. Tale regime è piuttosto complesso, ma in sostanza prevede che chi ha pagato contributi alla NI, oppure ricevuto crediti sotto l'attuale sistema, vedrà questi ultimi convertiti in un ammontare di base della pensione unica di valore non inferiore all'ammontare calcolato secondo le regole attualmente vigenti<sup>9</sup>. I nuovi contributi si sommeranno in seguito a questo importo di base.

Attualmente è possibile ereditare il trasferimento dei diritti alla pensione statale, oppure ottenerne il trasferimento dal proprio coniuge o partner civile, mentre tale possibilità verrà abolita con il nuovo sistema unico. In ogni caso, la protezione transitoria verrà garantita a chi avrà accumulato crediti o contributi alla NI.

---

7 DWP (2012). Stima dell'erogazione delle prestazioni previdenziali collegate al reddito. Disponibile al seguente indirizzo: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/222915/tkup\\_full\\_report\\_0910.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/222915/tkup_full_report_0910.pdf)

8 Pension Act 2014, approvato con decreto reale nel maggio 2014. Disponibile al seguente indirizzo: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/19/contents/enacted>

9 Maggiori dettagli disponibili all'indirizzo: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/181237/single-tier-pension-fact-sheet.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/181237/single-tier-pension-fact-sheet.pdf)

## LA SPESA PER IL SOSTEGNO PUBBLICO E L'IMPATTO FISCALE DELLA RIFORMA

Nel 2013/2014<sup>10</sup>, la spesa previdenziale, inclusa la pensione statale e le altre prestazioni, costituiva circa il 55% della spesa sociale, e circa il 7% del PIL nel. Nello stesso periodo, la pensione statale costituiva la componente più significativa della spesa previdenziale, pari a circa il 5,5% del PIL.

Nonostante l'invecchiamento della popolazione, il rapporto tra la spesa per pensioni ed il PIL è rimasto relativamente stabile fino al 2007/2008, quando l'effetto della recessione sul GDP ed il tasso di inflazione crescente hanno contribuito ad incrementare la spesa pubblica.

Storicamente, la pensione statale ha rappresentato la componente principale della spesa sociale, contribuendo ad una media del 37% dell'intera spesa sociale negli ultimi 30 anni. Si stima che tale valore crescerà fino al 44% entro il 2018/2019.

Sulla base delle politiche in corso e della proposta di introdurre una pensione unica, è previsto che la spesa per le pensioni statali salirà dal quasi 7% del PIL al 8,4% del PIL (o 438 miliardi di sterline) nel 2062/2063. Senza la pensione unica, i costi a lungo termine sarebbero stati ancora più elevati in rapporto al PIL<sup>11</sup>. Entro il 2060 la nuova pensione unica ridurrà in particolare la spesa per le pensioni statali dello 0,4% del reddito nazionale.

---

10 Office for Budget Responsibility (Ottobre 2014) Welfare trends report

11 Vedi ONS Pension Trends, Capitolo 5: State Pensions, Edizione 2013. Vedi anche Office of Budget Responsibility, Fiscal Sustainability report, 2013. Per approfondimenti riguardo a pensioni e spesa pubblica, vedi: <http://www.ifs.org.uk/publications/7461>

## 1.3 RISPARMIARE PER LA PENSIONE: I SISTEMI PREVIDENZIALI PRIVATI

La disposizione di un fondo pensione privato è uno dei pilastri fondamentali del sistema previdenziale della Gran Bretagna ed è tanto complesso quanto quello pubblico. Il sistema è talmente variegato, a causa di riforme e ripetuti cambiamenti nel mondo dell'industria, che le esperienze di ciascun lavoratore con le pensioni private potranno divergere ancora molto, almeno per qualche decennio.

Le pensioni private nel Regno Unito sono generalmente di due tipi: sistemi pensionistici sponsorizzati dal datore di lavoro (pensioni aziendali) e sistemi pensionistici individuali, anche detti "pensioni personali". Il datore di lavoro può inoltre scegliere se attivare direttamente il fondo pensione o se individuare un gestore di pensioni esterno. A seconda della modalità di gestione del fondo pensione privato, il lavoratore dipendente può avere o non avere possibilità di scelta: in particolare, nel caso di un fondo gestito dal datore di lavoro, il lavoratore non può contrattarne i termini, mentre nel caso dei sistemi pensionistici individuali il gestore del fondo pensione e il lavoratore cercano un accordo.

### PENSIONI AZIENDALI

#### REGIME RETRIBUTIVO ("DEFINED BENEFIT" O DB)

Esistono due tipi principali di pensioni a regime retributivo:

- i regimi che dipendono dall'ultimo stipendio, quindi basati sull'ultimo salario percepito dal lavoratore prima della pensione;
- i regimi che dipendono dalla media della carriera, quindi basati sulla media dei salari pagati durante la carriera del lavoratore.

Entrambi i tipi di pensione prevedono degli interessanti benefit, tra cui l'"index-linking", ovvero l'indicizzazione. Con l'indicizzazione la prestazione previdenziale aumenta di anno in anno all'aumentare dei prezzi. Questa misura è solitamente limitata al 2,5% all'anno, ma in alcuni casi è collegata all'inflazione misurata dal "Retail Prices Index", ovvero l'indice dei prezzi al dettaglio.

Questi schemi pensionistici a regime retributivo includono altri benefit, tra cui:

- la reversibilità a favore di mogli, mariti, conviventi o figli in caso di morte del lavoratore prima del raggiungimento dell'età pensionabile;
- la possibilità di accedere all'intera pensione in caso di pensionamento anticipato per motivi gravi di salute;
- una pensione ridotta in caso di pensionamento anticipato, ma non al di sotto dei 55 anni di età.

Gli schemi pensionistici a regime retributivo prevedono la possibilità di accedere alla pensione di vecchiaia a 60 o 65 anni, ma generalmente il lavoratore può scegliere di andare in pensione anticipatamente e di ricevere poi un importo ridotto della prestazione previdenziale.

Per aumentare la sicurezza degli schemi a regime retributivo, il governo ha creato nell'aprile del 2005 il "Pension Protection Fund" (fondo di protezione delle pensioni). Questo fondo permette di pagare una pensione minima anche nel caso in cui il datore di lavoro diventi insolvente e il fondo pensione risulti sotto-finanziato.

Complessivamente, gli schemi che si basano sull'ultimo stipendio sono vantaggiosi per chi li sottoscrive perché è il fondo che si fa carico di tutto il rischio di investimento. Con l'invecchiamento della popolazione però questi fondi pensionistici privati stanno diventando sempre più costosi per chi li gestisce. Di conseguenza, la maggior parte dei fondi privati di questo tipo sta procedendo alla restrizione dell'accesso ai nuovi lavoratori ed alla conversione verso regimi pensionistici a carattere contributivo, o "defined contribution".

## REGIME CONTRIBUTIVO ("DEFINED CONTRIBUTION")

In questo regime, i contributi sono solitamente calcolati come percentuale del salario o del reddito complessivo e il valore della pensione dipende dal successo dei rendimenti degli investimenti. In ogni caso, il reddito di pensione finale dipende dalla scelta del prodotto finanziario, o dei prodotti finanziari, che il lavoratore seleziona al momento del pensionamento, utilizzando i contributi accumulati (vedi parte 1.4).

Attualmente la maggior parte di fondi pensione aziendali sono a regime contributivo. Prima dell'iscrizione automatica (vedi paragrafo successivo), era possibile per i datori di lavoro offrire un regime contributivo di cui essi stessi sceglievano i termini. Ad oggi, ci sono dei requisiti minimi per i datori di lavoro, che possono essere incrementati a piacimento.

## GLI ONERI DEL REGIME CONTRIBUTIVO

Gli oneri sulle pensioni ultimamente sono stati oggetto di un attento scrutinio a causa del significativo impatto che hanno sul valore complessivo del fondo pensione individuale, e quindi sull'apporto della pensione privata al reddito durante il periodo di pensionamento. In generale, gli oneri sulle pensioni sono più bassi rispetto ad altri prodotti di risparmio, ed inoltre le pensioni private godono di un regime di tassazione privilegiato. Resta da notare che le pensioni aziendali sono complessivamente sottoposte ad oneri inferiori rispetto alle pensioni personali.

La maggior parte dei regimi pensionistici contributivi sono sottoposti ad un "annual management charge" (AMC), ovvero un onere per la gestione annuale del fondo. Questo è appunto un onere annuale ed è addebitato o come somma pecuniaria o, più frequentemente, come percentuale del valore del fondo pensione. Da notare che negli ultimi 10 anni gli oneri sulle pensioni si stanno riducendo. Questo è possibile anche grazie ai datori di lavoro, soprattutto delle grandi aziende, che possono negoziare con il gestore del fondo pensione aziendale per ottenere un AMC più basso. Di conseguenza, i sistemi pensionistici sponsorizzati dai datori di lavoro e i piani personali collettivi tendono ad essere sottoposti ad AMC più bassi rispetto ai regimi pensionistici contrattati singolarmente.

Imposte addizionali possono essere addebitate per il trasferimento della pensione da un gestore all'altro e per lo spostamento della stessa su fondi diversi.

## PENSIONI PERSONALI

I lavoratori possono contrattare privatamente i loro regimi attraverso le cosiddette pensioni personali. Le pensioni personali sono un tipo specifico di pensioni a regime contributivo (Defined Contribution). Queste pensioni sono solitamente utilizzate dai lavoratori autonomi o per integrare le prestazioni previdenziali professionali.

Una delle forme di pensioni personali è il "Self-Invested Personal Pension" (SIPP), ovvero la pensione personale in cui il lavoratore sceglie come investire i propri risparmi. Una sorta di pensione "fai-da-te", insomma. Mentre per le altre pensioni personali c'è possibilità di scegliere il fondo di investimento solo all'interno di una lista selezionata dai gestori del fondo pensione, la SIPP permette ai suoi sottoscrittori di investire praticamente ovunque e di scegliere qualsiasi prodotto di investimento.

Un'altra forma di pensione personale prende il nome di "stakeholder pension" ed è anch'essa a carattere contributivo. Questo tipo di sistema pensionistico prevede dei contributi bassi e con un minimo flessibile, oneri fissi e una strategia di investimento predefinita.

## ADESIONE AUTOMATICA

Il governo precedente, agendo in conformità alle raccomandazioni della Pensions Commission (vedi parte 1.5), ha adottato il Pensions Act del 2008 che introduce l'adesione automatica ai sistemi pensionistici. La norma prevede, in particolare, che tutti i datori di lavoro offrano un sistema pensionistico che soddisfi una serie di caratteristiche<sup>12</sup> e che versino una parte dei contributi. Inoltre, è richiesto che i dipendenti che non raggiungano i requisiti minimi di accesso debbano essere inseriti automaticamente. Quindi, i dipendenti che non vogliono aderire a fondi pensione devono attivamente dissociarsi da questi. Prima dell'introduzione di questa norma di adesione automatica, i lavoratori dovevano invece attivamente optare per l'adesione.

I lavoratori sono ammissibili per l'adesione automatica se hanno un'età compresa tra i 22 e l'età pensionabile definita a livello statale e se guadagnano 10.000 sterline da un unico lavoro<sup>13</sup>. I contributi possono essere versati su redditi oltre le 5.772 sterline e fino ad un limite di 41.865 sterline. Se i lavoratori non rientrano nei criteri di ammissibilità, possono comunque chiedere di aderire al sistema pensionistico<sup>14</sup>.

Dopo una fase di transizione di 6 anni, che finirà nel 2017, si pagheranno un minimo di contribuzioni totali dell'8% del reddito, con specifiche fasce di reddito, per un regime pensionistico qualificato, con un contributo minimo del 3% da parte dei datori di lavoro. Se il datore di lavoro decide di contribuire il minimo legale del 3%, il lavoratore contribuirà il 4% e il governo coprirà il rimanente 1% con degli sgravi fiscali.

## IL NEST

Tra le nuove scelte di regimi pensionistici possibili, per i datori di lavoro c'è il NEST, ovvero il "National Employment Savings Trust". Il Pensions Act del 2008 ha introdotto un regime a basso costo che impone un obbligo di servizio pubblico, che dunque è obbligatoriamente tenuto ad accettare tutti i datori di lavoro che vogliono accedervi. Contestualmente, è stato stabilito dal governo che tutti i datori di lavoro, inclusi coloro i quali hanno dipendenti con redditi medio-bassi, debbano poter accedere a regimi pensionistici in modo da poter rispettare il loro obbligo di adesione automatica. Gli oneri per il sistema NEST sono:

- un onere di contribuzione fissato all'1,8%, indipendente dalla somma versata. Ad esempio, se si versano 10 sterline, 9,82 sterline è la somma che va nel fondo pensione, una volta tolti gli oneri;
- un AMC di 0,3% della pensione. Ad esempio, se la pensione è di 1.000 sterline all'anno, l'AMC toglierà 3 sterline dall'ammontare totale, lasciando quindi 997 sterline per la pensione dell'anno successivo.

Questi oneri sono decisamente inferiori alla maggior parte di quelli pagati per altri tipi di pensioni private e molto inferiori rispetto agli oneri massimi delle "stakeholder pension", che equivalgono a 1,5% di oneri annuali per i primi 10 anni e all'1% per l'anno successivo.

---

12 Il fondo pensione deve essere iscritto all'anagrafe tributaria e deve rispettare degli standard di qualità. Inoltre, non deve prevedere nessuna azione necessaria da parte del dipendente perché quest'ultimo possa beneficiare della prestazione previdenziale. Ad esempio, non deve prevedere che il lavoratore scelga da solo il fondo pensionistico, in sostanza anche se la scelta del fondo è libera, deve essere sempre definita una opzione di default. In teoria, l'opzione di default potrebbe anche essere quella del regime retributivo, ma ci si aspetta che il regime contributivo sia comunque la scelta predominante.

13 Si noti che il livello minimo di reddito per l'ammissibilità è aumentato varie volte nel tempo.

14 Per maggiori dettagli sulle regole dell'adesione automatica e sui doveri dei datori di lavoro, vedi: <http://www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/detailed-guidance-4.pdf>

## LE PENSIONI E IL SISTEMA DI TASSAZIONE: IMPLICAZIONI FISCALI PER IL RISPARMIO A FINI PREVIDENZIALI PRIMA E DOPO IL PENSIONAMENTO

Il sistema fiscale nel Regno Unito è strutturato in modo da incentivare il risparmio a fini previdenziali. I lavoratori ricevono degli sgravi fiscali per i contributi versati, differenziati a seconda della fascia di contribuzione del lavoratore (base o alta). Inoltre, i guadagni ottenuti grazie agli investimenti effettuati con il fondo pensione sono per la maggior parte esentasse. D'altro canto il reddito pensionistico è soggetto a tassazione nel caso in cui la pensione porti il reddito del lavoratore oltre la soglia di reddito esente da tasse.

### TASSE SUI CONTRIBUTI

Il "Finance Act" del 2004, entrato in vigore il 6 aprile 2006, includeva una serie di emendamenti che avevano l'obiettivo di semplificare la tassazione del regime pensionistico privato nel Regno Unito, applicando a tutti i regimi pensionistici le stesse regole. Queste regole includono le due indennità che regolano la somma per la quale un lavoratore può beneficiare di sgravi fiscali: le indennità si dividono in annuali o a vita. Queste indennità si applicano a tutti i lavoratori e a tutti i regimi pensionistici, a prescindere dal momento di accesso.

I sistemi pensionistici privati sono esentasse fino ad un certo limite. I lavoratori possono ricevere uno sgravio fiscale sui contributi pagati per le pensioni private pari al 100% del loro reddito annuale. Allo stesso modo, un lavoratore può pagare contributi per tutti i fondi pensione privati che ha sottoscritto e riceverà sgravi fiscali sul risparmio accumulato in un dato anno, fino alla soglia di indennità che ammonta a 40.000 sterline per il 2014/15. I contributi versati al di sopra di questa soglia sono tassati secondo la fascia di contribuzione del lavoratore. Infine, è necessario pagare le tasse sui risparmi accumulati nei fondi pensione privati che siano al di sopra dell'indennità a vita, che è fissata a 1,25 milioni di sterline per il 2014/15.

### TASSE SUI PROFITTI

Non ci sono tasse sui profitti guadagnati con il fondo pensione, siano essi derivanti da interessi o plusvalenze. È importante notare però che le regole dell'indennità a vita si applicano a fondi pensione che valgono più di 1,25 milioni di sterline.

### TASSE SUI PROVENTI DELLA PENSIONE

I lavoratori possono ritirare fino ad un forfait pari al 25% della loro pensione senza che questo sia soggetto a tassazione<sup>15</sup>. Per ritirare somme più alte queste vengono tassate al 55%, che risulta essere una tassazione molto più alta rispetto a quella sul reddito. Qualsiasi reddito ottenuto oltre la cifra ritirata, o ricevuta tramite la pensione, come ad esempio un'annualità o un prelievo, è tassato normalmente. Si noti che il reddito a fini fiscali include le pensioni private, le pensioni statali e ogni altra fonte di reddito e dunque la tassazione è basata sul reddito complessivo<sup>16</sup>.

---

15 Si noti che è possibile ritirare una somma forfettaria sia da un regime pensionistico retributivo che da uno contributivo. Il calcolo di questo forfait è piuttosto complicato ed è basato su un "fattore di commutazione" di questi regimi pensionistici, che rappresenta quanto della somma forfettaria viene ricevuto dal sottoscrittore per ogni sterlina che quest'ultimo cede in termini di reddito. Per esempio, se il fattore di commutazione è pari a 12, il sottoscrittore ottiene 12 sterline di forfait per ogni sterlina di reddito che cede.

16 Per maggiori dettagli sul tema, vedi: <https://www.gov.uk/tax-on-pension>

## 1.4 PENSIONE ANTICIPATA: COME E QUANDO I LAVORATORI POSSONO ACCEDERE ALLA LORO PENSIONE

I risparmi messi da parte a fini previdenziali possono essere ritirati a partire dai 55 anni di età. Questo limite di età è stato però innalzato dal Budget dello stato per il 2014 a 57 anni nel 2028. Prima dei 55 anni i risparmi accumulati nei fondi pensione possono essere ritirati solo pagando una sanzione fiscale del 55%. Al compimento dei 55 anni di età, si possono scegliere una (o una combinazione) delle seguenti opzioni:

- ritirare una cifra forfettaria in denaro: fino al 25% del fondo pensione può essere ritirato esentasse;
- investire una parte o tutto il fondo, per una parte o tutto il periodo di pensionamento, in un conto di tipo "income drawdown", ottenendo un reddito che viene limitato al 150% della rendita corrispondente;
- revocare somme illimitate dal fondo se i beneficiari possono dimostrare di avere un reddito sicuro e a vita di almeno 20.000 sterline all'anno;
- comprare un'annualità: questo è un prodotto assicurativo che prevede il pagamento di un reddito dalla data di acquisto fino alla data di morte. Date le varie possibilità di prelievo, ritiro di somme forfettarie e revoca, la stragrande maggioranza dei beneficiari ritira fino al 25% forfait e poi compra un'annualità.

### **MAGGIORI LIBERTÀ DI SCELTA ANNUNCIATE CON IL BUDGET DELLO STATO PER IL 2014**

Con il Budget 2014 il governo ha dichiarato un aumento della libertà di scelta per i sottoscrittori di risparmi pensione. A partire da aprile 2015, i sottoscrittori possono ritirare interamente la loro pensione. Inoltre, sebbene rimanga la possibilità di ritirare un forfait esentasse, ogni cifra richiesta al di fuori di questo forfait sarà tassata normalmente, senza sanzioni.

Un'ulteriore liberalizzazione per coloro i quali hanno versato i contributi in un regime pensionistico contributivo è stata annunciata anche nel Budget del marzo 2015. Da aprile 2016, coloro i quali hanno comprato delle annualità potranno venderle senza incorrere nella tassazione precedentemente applicata.

Le scelte fatte dai sottoscrittori hanno un impatto rilevante per il reddito e per il livello di ricchezza durante il periodo di pensionamento. Le nuove libertà dei consumatori, adesso aperte anche ai sottoscrittori di fondi pensionistici, sono state però molto discusse.

## 1.5 LE RIFORME: SINTESI DELLE RIFORME DEL SISTEMA PENSIONISTICO BRITANNICO

### LE PENSIONI BRITANNICHE NELLA STORIA RECENTE

Quindici anni fa il sistema britannico prevedeva un supporto statale che non era stato concepito per coprire interamente le necessità previdenziali, ed un abbondante sistema di schemi aziendali retributivi. Quest'ultimo non era aperto a tutti ma in generale le pensioni erogate nel Regno Unito sembravano essere ad un livello simile a quello di altri paesi sviluppati, con un tasso di partecipazione a schemi pensionistici aziendali pari al 56% dei lavoratori aventi tale diritto<sup>17</sup>.

Il sistema britannico presentava alcuni problemi, ma questi furono pienamente realizzati solo alla fine del secolo: i costi delle pensioni – sia pubbliche, che private – stavano crescendo insieme all'aspettativa di vita, ed il sistema, che era stato riformato in maniera incrementale, era diventato estremamente complicato. Fino a quel punto il governo si era concentrato sul miglioramento della condizione dei pensionati meno abbienti attraverso l'aumento dei crediti pensionistici basati sulla verifica della condizione patrimoniale, mentre il valore della pensione statale, che era stato ancorato ai prezzi anziché ai guadagni (dal precedente governo conservatore), in proporzione continuava a scendere.

### LA PENSIONS COMMISSION

La commissione sulle pensioni (Pensions Commission) fu stabilita nel Dicembre 2002 con il mandato di tenere sotto controllo l'adeguatezza dei risparmi per le pensioni private nel Regno Unito, e fornire suggerimenti circa i cambiamenti più appropriati da apportare, inclusa la questione relativa all'eventuale necessità di superare l'approccio volontario ai risparmi per le pensioni private. Tale commissione ha pubblicato due report.

#### PRIMO REPORT: SFIDE E SCELTE

Il primo report, pubblicato nel 2004, presentò i risultati di un'analisi comprensiva delle pensioni e del sistema di risparmi pensionistici britannici<sup>18</sup>. Il report descriveva nel dettaglio le sfide che andavano affrontate in quel momento e stabiliva tre concetti chiave che hanno guidato le riforme fino ad oggi.

1. Le pensioni private sono diminuite, rendendo più persone interamente dipendenti dallo stato, nonostante l'obiettivo dei governi non sia mai stato quello di far sì che lo stato si facesse interamente carico delle prestazioni previdenziali. La porzione di lavoratori privati britannici che si affidava interamente alle pensioni statali era del 46% nel 1995 ed era cresciuta al 54% nel 2004. Questo dato mostrava con chiarezza il fallimento del sistema pensionistico privato. Gli schemi retributivi avevano infatti rapidamente ridotto le nuove ammissioni per via della pressione imposta su di loro causata dalla maggiore longevità della popolazione, dalle regole più stringenti e dai rendimenti azionari inferiori.
2. I tentativi di invertire tale tendenza incoraggiando il risparmio su base volontaria non avevano avuto successo. Solamente circa lo 0,5% delle persone fa scelte di risparmio collegate alla pensione sulla base di una razionalità simile a quella impiegata dagli economisti per predire il comportamento umano, prendendo in considerazione tassi di interesse, tassi di sconto, ed il valore attuale netto dei propri beni. Gli individui tendono invece ad affidarsi a regimi pensionistici se vi sono obbligatoriamente inseriti da parte dello stato, come condizione collegata all'impiego, oppure se un fornitore previdenziale si presenta per vendere loro una pensione.

---

<sup>17</sup> Pension Commission, Pensions: Challenges and Choices.

<sup>18</sup> Pension Commission, Pensions: Challenges and Choices.

3. Era impossibile per le piccole e medie imprese offrire pensioni aziendali senza imporre delle tasse amministrative così elevate da erodere un'ampia porzione dei contributi dei lavoratori.

La Commissione ha concluso in maniera piuttosto chiara che, dato anche l'aumento della porzione di popolazione al di sopra dei 65 anni di età, che quattro opzioni erano disponibili per affrontare le sfide summenzionate.:

1. i pensionati diverranno più poveri rispetto al resto della società, oppure
2. le tasse/contribuzioni alla NI collegate alle pensioni dovranno salire, oppure
3. i risparmi dovranno salire, oppure
4. l'età media di pensionamento dovrà salire.

## SECONDO REPORT: PROPOSTE DI RIFORMA

Il secondo report della Commissione, pubblicato nel novembre 2005, conteneva proposte di riforma che andavano ben oltre il suo mandato iniziale<sup>19</sup>. La prima raccomandazione riguardava la creazione di uno schema di risparmio pensionistico a basso costo e finanziato a livello nazionale, nel quale gli individui venissero automaticamente inseriti, con l'opzione di uscirne. Questo avrebbe aiutato a superare il problema dell'inerzia e dell'inefficienza delle pensioni aziendali erogate dalle piccole e medie imprese. La seconda raccomandazione era quella di rendere il sistema meno basato sulle verifiche patrimoniali, finanziandolo in parte attraverso un aumento nella tassazione per le pensioni, così da minimizzare i disincentivi al risparmio. Infine la Commissione raccomandava di ancorare nuovamente le pensioni statali di base al tasso medio di crescita dei guadagni, finanziando tale misura con un aumento nell'età pensionabile al fine di mantenere costante la porzione di vita trascorsa in pensione.

## IMPLEMENTAZIONE DELLE PROPOSTE DELLA PENSIONS COMMISSION

Nel maggio 2006 il governo ha pubblicato il documento "Sicurezza Previdenziale: Verso un Nuovo Sistema Pensionistico" (Security in Retirement: Towards a New Pension System). In tale report il governo segnalava il proprio impegno a portare avanti le proposte della Commissione e poneva le condizioni per due strumenti legislativi che le avrebbe rese vincolanti.

Issue	Turner Report	White Paper
State Pension Age	Rising to 67-69 by 2050	Rising from 68 from 2044
State Pension	Linked to earnings by 2010	Linked to earnings, probably by 2012
National Pension Savings Scheme	Automatic enrolment if no work scheme	Automatic enrolment from 2012, but workers can opt out
Default Contributions	3% employers, 4% workers, 1% government	3% employers, 4% workers, 1% government
Help for Women	Full state pension to all over 75 based on residency not NI contributions	NI contributions reduced to 30 years
System of Regular Review	Successor body presenting a report every 3-4 years	No system of regular review

<sup>19</sup> Pension Commission (2005) A New Pensions Settlement for the 21<sup>st</sup> Century

Il Pensions Act del 2007 rappresentò il primo passo verso il cambiamento e incluse l'ancoraggio ai guadagni, l'aumento dell'età pensionabile, la riduzione dei requisiti contributivi e la fine della possibilità di optare per l'uscita dalla pensione statale integrativa. Una seconda legge nel 2008 ha introdotto misure volte a risolvere la mancanza di misure previdenziali private, tra cui la creazione di strumenti di risparmio a basso costo e l'obbligo per i datori di lavoro di iscrivere tutti i dipendenti.

Il governo di coalizione ha proseguito tali riforme, accelerando l'aumento dell'età pensionabile statale secondo l'andamento dell'aspettativa di vita prevista dalle proiezioni sulle quali si basavano le raccomandazioni della Commissione. Inoltre, ha introdotto il "triple lock" (aprile 2011) per incrementare la pensione statale di base, si è impegnato a introdurre una pensione statale unica a partire dall'inizio del 2016, ed ha fornito ai consumatori nuove libertà di prelevare denaro dalle pensioni contributive (Pensions Act 2014).

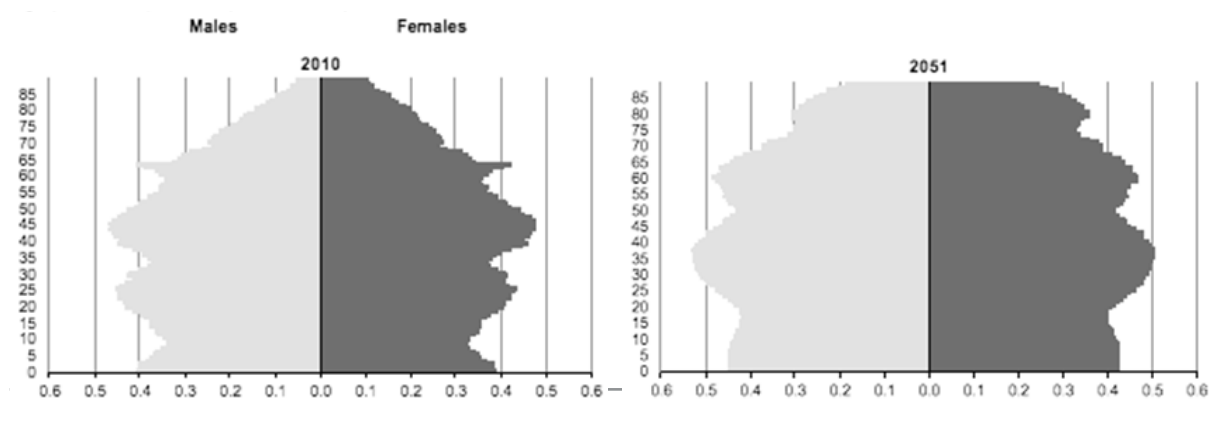
## PARTE 2: IMPLICAZIONI DEL PROCESSO DI RIFORMA E SFIDE PRESENTI

### 2.1 LA SFIDA DEMOGRAFICA

#### UNA PANORAMICA DELLA SFIDA DEMOGRAFICA

La speranza di vita è cresciuta molto nel Regno Unito negli ultimi trent'anni e sembra continuare a crescere<sup>20</sup>. Si prevede che tra il 2010 e il 2051 la proporzione di persone con 65 anni e più aumenterà dal 17 al 24%, mentre la proporzione di persone con 85 anni e più aumenterà dal 2 al 7%. Nel 1981, gli uomini di 65 anni potevano aspettarsi di vivere in media altri 14,0 anni, mentre le donne potevano aspettarsi di viverne altri 18,0. Nel 2051, la speranza di vita per gli uomini di 65 anni si prevede essere di 25,9 anni, mentre per le donne 28,3 anni. Gli uomini nati nel 2014 hanno mediamente la possibilità di vivere fino a 90,9 anni di età e le donne fino a 94,2 anni. Infine, una persona su 3 può aspettarsi di celebrare il proprio centesimo compleanno<sup>21</sup>.

**FIGURA 2.1 POPOLAZIONE DEL REGNO UNITO ATTUALE E IN PROIEZIONE PER SESSO ED ETÀ (2010 E 2051)**



Source: Population estimates and 2010-based principal population projections, Office for National Statistics

Nel Regno Unito, nel 2010, c'erano 3,2 persone in età lavorativa per ogni persona in età pensionabile ("State Pension Age" o SPA), e oltre. Il "tasso di dipendenza degli anziani" misura il numero di persone in età pensionabile ed oltre per ogni 1.000 persone in età lavorativa. Questo tasso era fermo a 300 tra la metà degli anni '70 e il 2006 ma è cresciuto significativamente nel 2007-09, anni in cui le donne nate nel periodo di "baby boom" successivo alla Seconda guerra mondiale hanno raggiunto l'età pensionabile<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> ONS (2013). Vedi lo "Statistical bulletin": <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lifetables/interim-life-tables/2009-2011/stb-2009-2011.html?format=print>

<sup>21</sup> ONS (2013). Vedi lo "Statistical bulletin: Historic and Projected Mortality Data from the Period and Cohort Life Tables, 2012-based, UK, 1981-2062": <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lifetables/historic-and-projected-data-from-the-period-and-cohort-life-tables/2012-based/stb-2012-based.html>.

<sup>22</sup> ONS (2012) « Pension Trends », capitolo 2: Population change.

Nonostante si viva più a lungo, molte persone non riflettono sulla loro speranza di vita, con grosse ripercussioni sulla capacità di pianificazione della pensione. Gli uomini di 50-60 anni, ad esempio, sottostimano la loro speranza di vita di almeno 2 anni, mentre le donne fanno lo stesso errore, ma sbagliando di 4 anni<sup>23</sup>.

## FONDAMENTALI RISPOSTE POLITICHE ALLA SFIDA DEMOGRAFICA

### AUMENTARE L'ETÀ PENSIONABILE

L'età pensionabile è cresciuta gradualmente nel tempo: entro la fine del 2018 sarà di 65 anni sia per gli uomini che per le donne, mentre tra il 2026 e il 2028 sarà salita a 67, secondo i piani attuali.

### ABOLIRE L'ETÀ PENSIONABILE PREDEFINITA ("DEFAULT RETIREMENT AGE")

Nel 2011 fu abolita l'età pensionabile predefinita. Questa misura, entrata in vigore nel 2006, dava ai datori di lavoro la possibilità di costringere i loro dipendenti ad andare in pensione una volta raggiunti i 65 anni di età.

### ESTENDERE IL DIRITTO DI RICHIEDERE IL LAVORO FLESSIBILE

Dal 30 giugno 2014, il diritto di richiedere il lavoro flessibile è stato esteso a tutti i dipendenti. Precedentemente questo diritto era previsto solo per chi doveva assistere malati, anziani o bambini. Il concetto di lavoro flessibile nasce infatti per aiutare i lavoratori a bilanciare il loro lavoro con altre responsabilità, assicurare una loro più duratura permanenza nel mondo del lavoro e fare in modo che le aziende possano continuare ad assicurarsi la presenza dei loro migliori impiegati. Ci si aspettava che fossero gli impiegati più anziani in particolare a beneficiare di questo nuovo diritto.

## IMPATTO DELLE RISPOSTE POLITICHE ALLA SFIDA DEMOGRAFICA E QUESTIONI CORRELATE

### IMPATTO DELL'ETÀ PENSIONABILE SUL TASSO DI DIPENDENZA

In assenza di ulteriori aumenti dell'età pensionabile, il tasso di dipendenza degli anziani raggiungerà quota 492 entro il 2051. Grazie alle misure introdotte che innalzano l'età pensionabile tra il 2010 e il 2046, invece, il tasso di dipendenza atteso è di 342 per il 2051<sup>24</sup>.

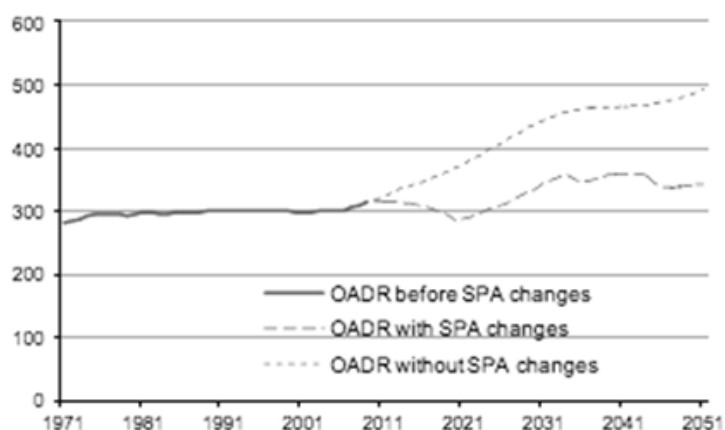
---

<sup>23</sup> *Ibidem*.

<sup>24</sup> *Ibidem*.

## FIGURA 2.2: TASSO DI DIPENDENZA DEGLI ANZIANI

Ratio per 1,000 people of working age



Source: Population estimates and 2010-based principal population projections, Office for National Statistics

È interessante notare che le proiezioni della speranza di vita non sono statiche. L'ufficio nazionale di statistica del Regno Unito ("Office for National Statistics") rilascia queste proiezioni ogni due anni prendendo in considerazione i nuovi dati sulla mortalità. Le proiezioni rilasciate mostrano un trend generale di aumento dell'aspettativa di vita.

Il recente innalzamento dell'età pensionabile a 67 anni tra il 2026 e il 2028, apporterà un beneficio fiscale netto in termini di risparmio di 73,5 miliardi di sterline in termini reali, e un ulteriore guadagno di 11 miliardi di sterline di gettito fiscale e di contributi della previdenza nazionale derivante da vite lavorative più lunghe<sup>25</sup>.

### IMPATTO DELLE MISURE CHE ALLUNGANO LA VITA LAVORATIVA

Il governo sta monitorando i cambiamenti nelle medie dell'età di uscita dal mercato del lavoro, come indicazione dell'impatto di questi interventi volti ad allungare la vita lavorativa. Sulla base degli ultimi rapporti del governo non è stato registrato nessun aumento statisticamente significativo nel periodo considerato, anche se, su orizzonti temporali più lunghi, la tendenza generale è verso un'uscita ritardata dal mercato di lavoro (vedi in basso). Ci sono dei chiari problemi di attribuzione per questo risultato dato che ci sono molti fattori che contribuiscono alla scelta del quando smettere di lavorare.

### TENDENZA ALL'USCITA POSTICIPATA DAL MERCATO DI LAVORO

Il numero di persone in età di pensionamento (e oltre) e ancora occupate è raddoppiato negli ultimi venti anni: da 753.000 nel 1993 si è passati a 1,4 milioni nel 2011<sup>26</sup>. Tra il 2004 e il 2010, l'età media di uscita dal lavoro si è innalzata a 64,6 anni per gli uomini (prima era 63,8) e a 62,3 per le donne (prima era 61,2)<sup>27</sup>.

Anche la pensione a lavorare più a lungo sta cambiando. Il discorso riguardo la longevità sembra cominci

<sup>25</sup> Vedi DWP (2014) Pensions Act, Impact Assessment.

<sup>26</sup> ONS (2012) Older Workers in the Labour Market.

<sup>27</sup> ONS (2012) Pension Trends : <http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/method-quality/guide-to-pension-statistics/pension-trends-publications/index.html>

ad essere recepito dal pubblico<sup>28</sup>, tanto che una importante fetta dei partecipanti a sondaggi recenti afferma di aspettarsi di vivere fino ad 83 anni.

Anche lo stipendio pre-pensionamento sembra avere un impatto sulle attitudini verso la pensione, anche se solo per un aspetto in particolare: il 45% di coloro che guadagnano più di 40.000 sterline pensa di andare in pensione prima dei 65 anni, mentre solo il 28% di coloro che guadagnano meno di 40.000 sterline la pensa allo stesso modo<sup>29</sup>.

Ci sono vari motivi per l'apparente cambiamento di atteggiamento verso il lavorare più a lungo. Alcune persone preferiscono semplicemente continuare a lavorare e non amano l'idea di andare in pensione, soprattutto fra coloro che guadagnano molto<sup>30</sup>. D'altra parte la volontà di lavorare per più tempo è anche dovuta a carenze del sistema pensionistico e alla voglia di aumentare il reddito da pensione<sup>31</sup>.

## CAMBIAMENTI DI TENDENZA: PRESTAZIONI LAVORATIVE E STATUS PROFESSIONALE

I lavoratori più anziani non solo lavorano più a lungo, ma lavorano anche in maniera diversa<sup>32</sup>. Tradizionalmente si considera che le persone lavorino finché necessario e poi smettano e comincino a percepire una pensione. I dati mostrano che questa considerazione sta diventando sempre più lontana da quello che i lavoratori in realtà fanno.

La propensione a rimanere nel mercato del lavoro dopo aver cominciato a godere dei benefici della pensione privata è cresciuta nel tempo. Tra il 2010 e il 2011, il 47% degli uomini e il 31% delle donne di età compresa tra i 60 e i 64 anni che ricevevano già una pensione privata erano ancora nel mercato del lavoro. Questi dati non sono validi esclusivamente per quell'anno: dati longitudinali evidenziano come ci sia una chiara tendenza a continuare a lavorare mentre si percepisce una pensione<sup>33</sup>.

La media di ore di lavoro è più bassa per coloro che percepiscono già la pensione rispetto a coloro i quali hanno raggiunto il diritto di andare in pensione ma non hanno ancora cominciato a percepirla. Questo fa pensare che il pensionamento stia diventando un viaggio più che una meta. E' inoltre più probabile che siano i lavoratori autonomi che percepiscono i benefici della pensione privata mentre sono ancora a lavoro rispetto ai dipendenti, dato questo che si riflette nell'aumento di lavoratori autonomi tra i lavoratori over 65. Un recente sondaggio ha scoperto che il 9% di tutti coloro che non sono ancora in età di pensionamento pensano che il modo migliore per andare in pensione è lavorare part-time o con orari flessibili prima di smettere definitivamente<sup>34</sup>.

## SOSTITUZIONE

Una questione cruciale rispetto all'avere più persone anziane che rimangono a lavoro più a lungo è l'impatto di questo fenomeno sulla disponibilità di lavoro per i più giovani. Secondo questo ragionamento, la cosiddetta teoria della "massa di lavoro", l'alto livello di occupazione degli anziani può solo esistere a spese dell'occupazione dei giovani.

---

28 Ricerca non ancora pubblicata per Just Retirement, 2014; Crawford, R and Tetlow, G (2012) Expectations and experiences of retirement in Defined Contribution pensions: A study of older people in England.

29 Movement Research (aprile 2014) Pension Options research for DCIF.

30 *Ibidem*.

31 DCIF (2014) A New Age of Retirement: The end to traditional retirement and the need for new investment solutions to cater for pension accumulation and decumulation. Disponibile all'indirizzo: <http://www.dcif.co.uk/publications>.

32 ONS (2014) Self-employed workers in the UK.

33 Banks, J, Nazroo, J and Steptoe, A (eds) (October 2012) The Dynamics of Ageing: Evidence from the English Longitudinal Study of Ageing 2002-10 (Wave 5). Disponibile all'indirizzo: <http://www.elsa-project.ac.uk/publicationDetails/id/6367>

34 DWP (2015) Attitudes of the over 50s to Fuller Working Lives.

Rispetto a molti altri paesi europei, il Regno Unito non ha sviluppato forti politiche di incoraggiamento per i lavoratori più anziani a lasciare il lavoro per far spazio ai giovani. Nel regno Unito, il dibattito pubblico sulle pensioni si è concentrato principalmente sul trade-off dell'assistenza sociale, piuttosto che sul liberare posti di lavoro per i giovani. D'altro canto l'esempio del "Job release Scheme" (1977-1988) mostra che un certo desiderio di aumentare le opportunità di occupazione dei giovani era presente, ad un certo punto, anche nel Regno Unito.

Uno studio che analizza l'impatto di questo sistema ha scoperto che sebbene la teoria della "massa di lavoro" possa sembrare veritiera in casi singoli, non funziona come regola generale. Lo stesso studio ha trovato che se il "Job Release Scheme" ha in qualche modo ridotto l'occupazione dei lavoratori anziani, non ha aumentato l'occupazione giovanile<sup>35</sup>. Al contrario, analizzando l'intero periodo dal 1968 al 2005 la partecipazione alla forza lavoro degli anziani è positivamente correlata all'occupazione dei giovani.

## PRODUTTIVITÀ

Un'altra preoccupazione legata alla presenza di anziani nel mondo del lavoro è legata alla produttività: in sostanza, ci si preoccupa del fatto che i lavoratori più anziani siano meno produttivi rispetto alle loro controparti giovani e sono quindi meno desiderabili per i datori di lavoro e, potenzialmente, anche per l'economia in generale.

Complessivamente, i dati negano sistematicamente questa proposizione. La maggior parte delle ricerche ha trovato che o c'è una mancanza di correlazione tra la produttività e l'età, o che i lavoratori anziani sono produttivi tanto quanto i loro colleghi più giovani. L'interazione tra le competenze, la conoscenza e l'esperienza garantisce ai lavoratori più anziani di aumentare la propria produttività all'aumentare dell'età. Anche in situazioni di lavoro più impegnative dal punto di vista fisico, per esempio in catena di montaggio, i lavoratori più anziani risultano spesso egualmente produttivi<sup>36</sup>.

## LE ATTITUDINI DEI DATORI DI LAVORO

C'è una chiara comprensione da parte del governo del fatto che per avere dipendenti che lavorino più a lungo è necessario avere dei datori di lavoro che siano disponibili ad assumere e a tenere lavoratori più anziani. Anche se non c'è alcuna ricerca ad oggi che confermi che sono le attitudini dei datori di lavoro verso lavoratori anziani siano un fattore rilevante, c'è stata comunque una forte spinta a creare una argomentazione commerciale convincente per i lavoratori più anziani.

## L'ABILITÀ DI GRUPPI DIVERSI A LAVORARE PIÙ A LUNGO

Ci sono differenze per quanto riguarda la speranza di vita nella popolazione, legate principalmente alla privazione sociale. C'è da dire però che le differenze all'interno della popolazione non possono determinare la durata della vita degli individui. Le differenze genetiche, unite ad eventi casuali, indicano che la speranza di vita media può essere soltanto una guida alla comprensione della realtà.

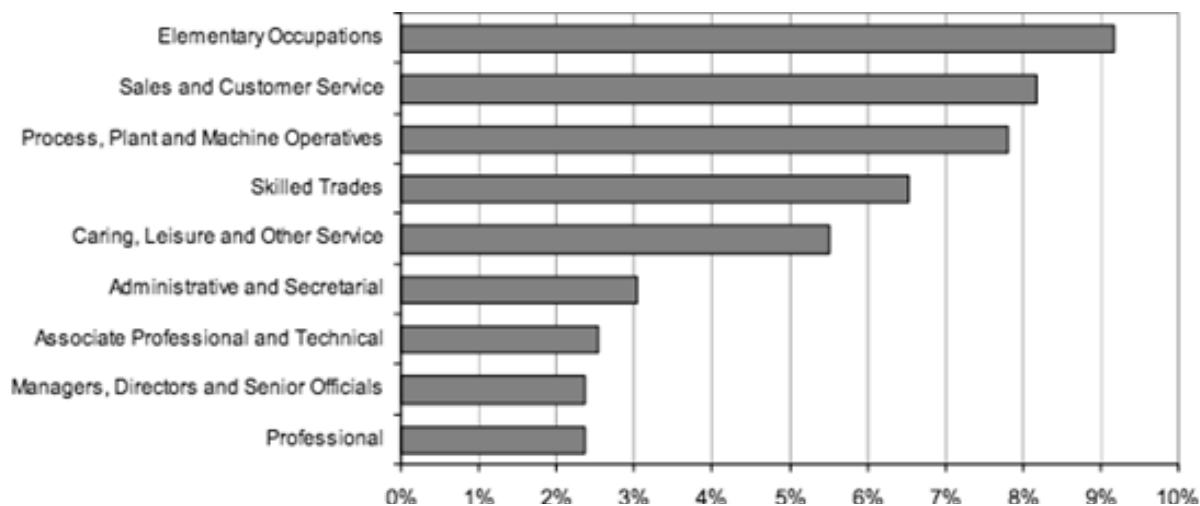
---

35 Institute for Fiscal Studies (2008) Releasing Jobs for the Young? Early Retirement and Youth Unemployment in the United Kingdom. Disponibile alla pagina web: <http://www.ifs.org.uk/wps/wp1002.pdf>

36 Questi risultati derivano da una rassegna della letteratura sulle percezioni sui lavoratori anziani condotta dall'Università di Essex per "Age UK" nel 2013. Disponibile alla pagina web: <http://www.ageuk.org.uk/PageFiles/12808/Age%20and%20productivity%20briefing%20%28March%202014%29.pdf?dtrk=true>

Inoltre, vivere a lungo non implica necessariamente più anni di salute durante il periodo di pensionamento. Ci sono di fatto vari fattori<sup>37</sup> che concorrono a determinare la salute durante il pensionamento. Comportamenti non salutari, come fumare, non fare attività fisica, mangiare male e consumare molto alcol, stanno diminuendo in gruppi socio-economici più elevati, ma non tra i gruppi di più bassa estrazione. Di conseguenza, gli individui con livelli più bassi di educazione e reddito saranno più facilmente esclusi dalla possibilità di lavorare a lungo a causa delle cattive condizioni di salute.

**FIGURA 2.3: EX-LAVORATORI ECONOMICAMENTE INATTIVI TRA I 50 ANNI E L'ETÀ PENSIONABILE CHE HANNO LASCIATO LA LORO OCCUPAZIONE PER MALATTIA NEGLI ULTIMI OTTO ANNI IN PROPORZIONE AI LAVORATORI IN ATTIVITÀ DELLA STESSA FASCIA D'ETÀ**



Source: Labour Force Survey 4 Quarter Average 2013 Q1-Q4

Un aumento della longevità implica anche un prevedibile aumento di domanda assistenza nel futuro. Le difficoltà nel gestire contemporaneamente queste responsabilità e la vita lavorativa potrebbe portare ad un'uscita prematura dal mercato del lavoro, specialmente delle donne (anche se questo è ancora un problema che affligge particolarmente gli uomini anziani).

37 Buck, D, Frosini, F (2012) Clustering of unhealthy behaviours over time Implications for policy and practice. The Kings Fund.

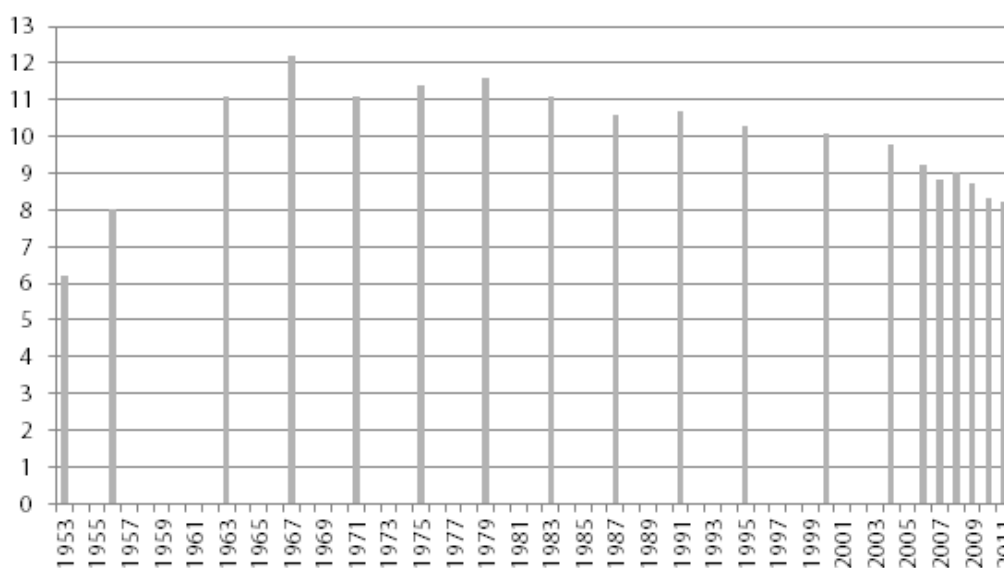
## 2.2 LA SFIDA DELLA ADESIONE PRIVATA AL SISTEMA PENSIONISTICO

### LA BASSA E CALANTE ADESIONE AL SISTEMA PENSIONISTICO PRIVATO

La Pensions Commission ha stabilito che il sistema pensionistico britannico ha funzionato bene in passato dal momento che uno dei sistemi pensionistici nazionali meno generosi tra i paesi sviluppati era coadiuvato dal più avanzato sistema di pensioni private volontarie. In media il sistema ha funzionato, garantendo una porzione di PIL trasferita ai pensionati comparabile a quella di altri paesi.

Nonostante ciò, l'adesione a pensioni private nel Regno Unito è stata declino a partire dagli anni '70, ed in rapido declino durante gli anni '90, in concomitanza con la chiusura di quasi tutti gli schemi previdenziali privati a nuove adesioni e la chiusura di molti schemi di accumulo futuro<sup>38</sup>.

**FIGURA 2.4: PARTECIPAZIONE ATTIVA A SCHEMI PENSIONISTICI OCCUPAZIONALI 1953-2011**



Source: ONS – pension trends

Nel 2011 la maggior parte (56%) delle persone iscritte a schemi pensionistici retributivi erano parte di schemi ormai chiusi a nuove adesioni. La contrazione non riguardava solamente il numero di persone iscritte a pensioni aziendali, ma anche l'ammontare delle pensioni in maturazione. I tassi di contribuzione medi negli schemi retributivi aziendali, sia per quanto riguarda i datori di lavoro che per i dipendenti, erano più alti rispetto agli schemi contributivi. Per questi ultimi i dipendenti ed i datori avevano un tasso di contribuzione pari rispettivamente al 2,8% e 6,6%<sup>39</sup>.

Anche l'adesione alle pensioni personali era in calo: nel 2010/2011 nel Regno Unito un numero inferiore rispetto agli anni precedenti e pari a 5,7 milioni pagava contributi a pensioni personali individuali o alimentati dal datore di lavoro, incluse le cosiddette "stakeholder pensions".

38 Turner, J A and Hughes, G. (2008) Large Declines in Defined Benefit Plans are Not Inevitable: The experience of Canada, Ireland, the United Kingdom, and the United States. Disponibile all'indirizzo:

<http://www.pensions-institute.org/workingpapers/wp0821.pdf>

39 ONS Pension Trends, Capitolo 6: Private Pensions, 2013 edition.

## LA NECESSITÀ DI AFFRONTARE L'“INERZIA” PENSIONISTICA

Le persone tendono a non agire riguardo alle scelte in materia di pensioni, per motivi che vanno dalla mancanza di volontà all'impossibilità economica. Ciononostante, studi comportamentali hanno dimostrato che numerosi meccanismi tendono a indurre le persone a procrastinare di fronte alle decisioni quando queste sono complesse, dispendiose o monotone, tra cui il pregiudizio sullo status quo e la c.d. “avversione al ramarico”. Inizialmente la risposta ai problemi di partecipazione riguardava iniziative volte ad educare il consumatore<sup>40</sup> affiancate da incentivi al risparmio di tipo fiscale e legati alla struttura degli schemi pensionistici. Il mancato successo di queste iniziative ha coinciso con il crescente sviluppo delle scienze comportamentali e le loro scoperte nell'ambito degli “effetti default”<sup>41</sup>.

## **LE RISPOSTE POLITICHE ALLA SFIDA DELLA SOTTOSCRIZIONE DI SISTEMI PENSIONISTICI**

### ADESIONE AUTOMATICA

L'attuale risposta chiave alla bassa adesione alle pensioni private è la sottoscrizione automatica. L'esperienza statunitense mostra che dopo l'entrata in vigore della sottoscrizione automatica, l'adesione a pensioni aziendali tende a stabilizzarsi intorno all'85%, e la propensione a mantenerle non è suscettibile al reddito. Risultati molto simili sono stati riscontrati nel contesto di KiwiSaver, il quale ha registrato un trend in diminuzione del numero degli abbandoni dall'introduzione<sup>42</sup> di simili misure.

### PROMUOVERE IL RISPARMIO PRIVATO/RIMUOVERE I DISINCENTIVI AL RISPARMIO

L'attuale sistema pensionistico statale include un alto livello di prestazioni basate su accertamenti patrimoniali al fine di mantenere i pensionati appartenenti alle fasce di reddito più basse fuori da uno stato di indigenza. Attualmente circa il 40% dei pensionati hanno diritto al credito pensionistico<sup>43</sup>, un dato che secondo il governo e osservatori esterni complica i redditi pensionistici e rende difficile per le persone capire il valore del risparmio.

Inoltre, la mancanza di chiarezza riguardo al valore della pensione statale rende più complicato per le persone pianificare i risparmi per la pensione.

In risposta a questo e ad altri obiettivi, il governo sta istituendo una nuova pensione statale unica all'interno della quale le verifiche patrimoniali e gli elementi di incertezza saranno rimossi.

### IL TETTO AGLI ONERI/STANDARD QUALITATIVI DELLO SCHEMA CONTRIBUTIVO

In risposta all'adesione automatica di milioni di nuovi soggetti all'interno di schemi contributivi, l'attenzione si è recentemente concentrata sul valore e la qualità di quest'ultimi. Nel Marzo 2014 il governo ha annunciato nuovi standard qualitativi (applicabili da aprile 2015) per tutti gli schemi contributivi<sup>44</sup>, che includono un tetto agli oneri e misure volte a garantire che gli schemi vengano gestiti nell'interesse dei loro membri.

---

40 DWP (2002)Simplicity, Security and Choice.

41 Le idee del Premio Nobel Daniel Kahneman riguardo al modo in cui prendiamo decisioni sono state incredibilmente influenti. Vedi Thaler, R. H. e Sunstein C. (2008) Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness, (Yale University Press).

42 Madrian B and Shea F (2001) The power of suggestion: Inertia in 401(k) participation and savings behaviour, Quarterly Journal of Economics. See also, Choi et al (2001) For Better or for Worse: Default effects and 401(k) Savings Behavior

43 DWP (2013) Single tier pension.

44 [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/298436/better-workplace-pensions-march-2014.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/298436/better-workplace-pensions-march-2014.pdf)

## IMPATTO DELLA RISPOSTA POLITICA ALLA SFIDA DELL'ADESIONE PENSIONISTICA E TEMATICHE AFFINI

### TASSI DI ABBANDONO

Immediatamente prima dell'introduzione dell'adesione automatica vi erano più persone in età lavorativa non iscritte ad una pensione aziendale (68%<sup>45</sup>) rispetto a quelle iscritte. Attualmente esiste un largo consenso sul fatto che tale problema sia stato in gran parte risolto attraverso l'adesione automatica, la quale, una volta entrata pienamente in vigore, avrà creato 10 milioni di nuovi risparmiatori per pensioni private.

La ricerca DWP fa notare che i tassi di abbandono a partire dall'introduzione dell'adesione automatica si sono stabilizzati intorno a 1 persona su 10, o circa il 9%<sup>46</sup>. Nonostante ciò i lavoratori nelle fasce di reddito più basse sono esclusi da questa riforma e i tassi di abbandono sono più alti all'interno di determinate categorie (vedi la sezione sulle coperture).

È importante notare che l'attuale tasso di abbandono non è basato sulla piena messa in atto dell'adesione automatica, bensì si concentra solamente sulle grandi aziende. Si prevede che la sfida sarà più dura per quanto riguarda le piccole aziende.

### LIVELLARE VERSO IL BASSO

Al momento della sua entrata in vigore, alcuni esperti erano preoccupati che l'adesione automatica, con i requisiti contributivi minimi per i datori di lavoro, avrebbe causato un livellamento verso il basso delle prestazioni aziendali. Si temeva infatti che, al fine di gestire i costi dell'adesione automatica, i datori di lavoro avrebbero scelto di ridurre i contributi o i risultati degli schemi privati preesistenti.

Per il momento però non vi è prova che i tassi di contribuzione dei datori di lavoro si siano abbassati per gli schemi preesistenti come conseguenza dell'adesione automatica. I contributi dei datori di lavoro per le nuove adesioni sono tuttavia in linea con il minimo fissato dalla legislazione<sup>47</sup>.

### L'EFFETTO DI "DEFAULT ENDORSEMENT" E DI INCREMENTO AUTOMATICO

Un'altra possibile sfida collegata all'adesione automatica è il cosiddetto effetto di "default endorsement". I livelli di contribuzione ed i fondi predefiniti tendono infatti ad essere considerati dai consumatori come raccomandazioni, piuttosto che livelli minimi. Essendo i tassi minimi di contribuzione suggeriti come valori "predefiniti", questi possono essere interpretati come sufficienti<sup>48</sup>, causando perciò un impatto sui risultati pensionistici e sulla fattibilità dello schema pensionistico.

Studi del DWP ed altre evidenze mostrano che poche persone contribuiscono al di sopra del livello minimo. Essendo gli studi in questo settore insufficienti, al momento non è possibile affermare che l'adesione automatica abbia influenzato le decisioni contributive; bisogna considerare comunque che questo fenomeno è stato riscontrato già negli Stati Uniti.

Il governo si è impegnato a rivedere i livelli di contribuzione dell'adesione automatica nel 2017, ed è possibile

---

45 ONS (2011) Annual Survey of Hours and Earnings. Basato sui lavoratori nel settore privato.

46 [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/369572/research-report-9-opt-out.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/369572/research-report-9-opt-out.pdf)

47 DWP (2013) Automatic Enrolment: Qualitative research with large employers. Disponibile all'indirizzo: <https://www.gov.uk/government/publications/automatic-enrolment-qualitative-research-with-large-employers-rr851>

48 Choi, J, Laibson, D, Madrian, BC. (2009) The Importance of Default Options for Retirement Saving Outcomes: Evidence from the United States, Beshears, J, Social Security Policy in a Changing Environment. University of Chicago Press. Disponibile all'indirizzo: <http://www.nber.org/chapters/c4539.pdf>

che sceglierà di incrementare i livelli di contribuzione predefiniti. L'approccio "risparmia di più domani" ("save more tomorrow") si basa su evidenze comportamentali che mostrano come le persone si impegnino più facilmente a fare qualcosa nel futuro piuttosto che nel presente.

L'incremento automatico prevede che, se i consumatori non scelgono di uscire da uno schema, saranno automaticamente impegnati a risparmiare di più nel futuro, secondo l'aumento dei propri salari. Questo contrasterebbe l'effetto potenzialmente dannoso dell'adesione automatica prodotto dall'effetto di "default endorsement".

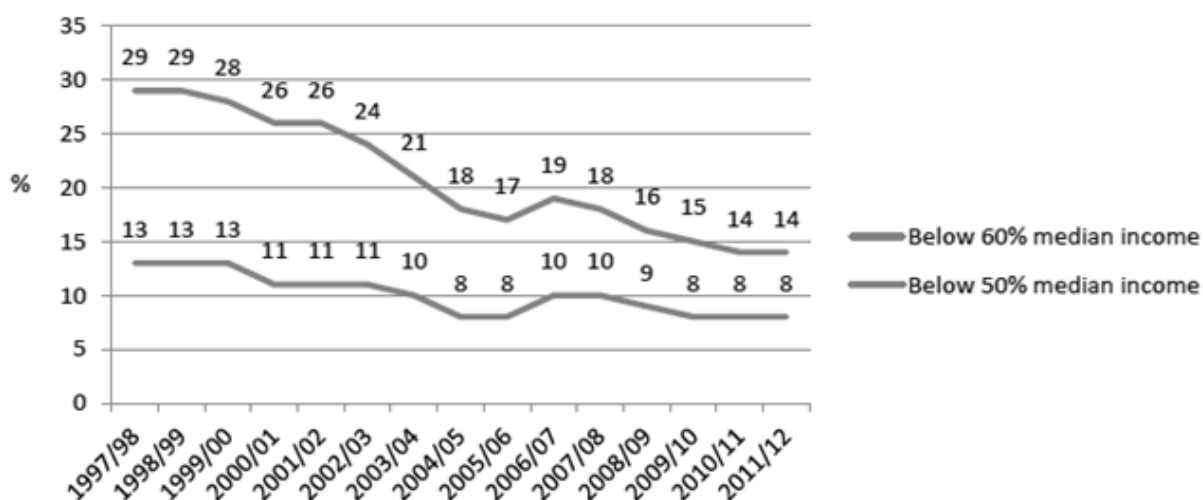
Data la libertà di scelta del momento in cui i consumatori possono prendere la pensione, vi sono preoccupazioni sull'improbabile aumento delle contribuzioni da parte dei datori di lavoro. Dal momento che i consumatori una volta raggiunti i 55 anni possono prelevare tutto il denaro della loro pensione ed usarlo per qualsiasi scopo, alcuni esperti hanno notato che questo mette in difficoltà il contratto pubblico/privato/individuale che era stato stabilito con l'adesione automatica al fine di produrre migliori redditi di pensione.

## 2.3 LA SFIDA DELL'ADEGUATEZZA – QUAL È IL REDDITO ADEGUATO PER VIVERE DI PENSIONE?

### ADEGUATEZZA: POVERTÀ E REDDITO MINIMO

La povertà viene comunemente definita come l'aver un reddito inferiore al 60% del reddito medio di una tipica famiglia di oggi, proporzionato alle dimensioni e alla composizione del nucleo familiare. L'andamento storico della povertà dei pensionati, basato sul 60 per cento del reddito medio, indica che il fenomeno è in graduale declino. La realtà è però più complicata: il ministero per il lavoro e le pensioni inglese (DWP) ha stimato che circa 900.000 persone anziane vivono di un reddito inferiore al 50% del reddito medio. La proporzione di queste persone che vive in stato di grave povertà si è anch'esso ridotto del 13 all'8% dal 1998-99 al 2004-05, ma è rimasto stabile da quel momento in avanti. E nonostante siano rimasti praticamente una proporzione costante, gli anziani in stato di grave povertà stanno diventando un gruppo sempre più significativo tra gli anziani poveri. E' anche importante ricordare che circa 1,1 milioni di persone anziane vivono con dei redditi di poco superiori alla soglia di povertà, ovvero tra il 60 e il 69% del reddito medio.

FIGURA 2.5: PERCENTUALI DI PENSIONATI IN STATO DI POVERTÀ NEL REGNO UNITO

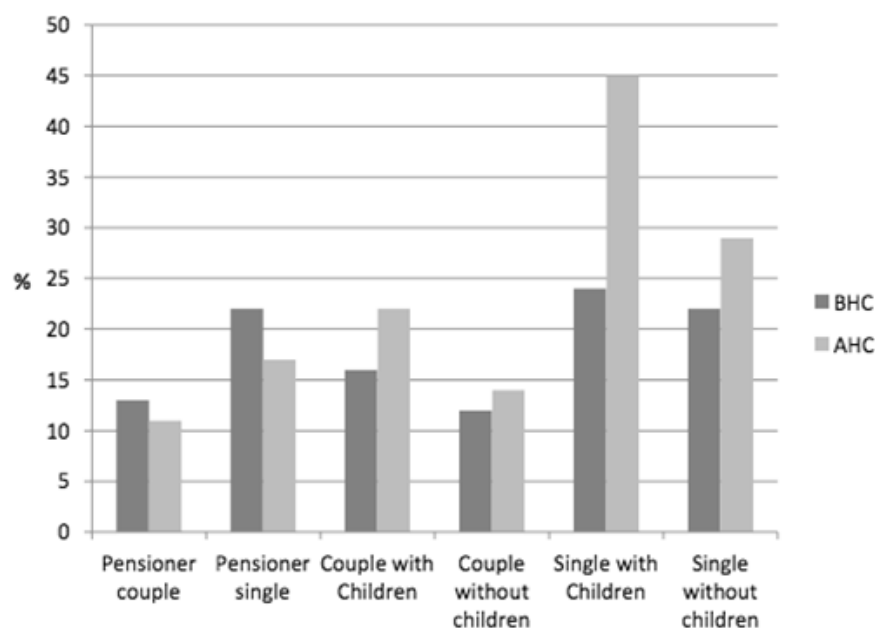


Source: DWP (2013) *Low income and material deprivation in the UK*

## POVERTÀ DEI PENSIONATI COMPARATA ALLA POPOLAZIONE IN ETÀ LAVORATIVA

Le persone anziane sono tendenzialmente molto meno povere rispetto alla popolazione in generale. Ma, al netto dei costi di alloggio, i pensionati soli sono più soggetti alla povertà di molti altri gruppi. Dato che le persone anziane solitamente godono di prestazioni previdenziali durante la loro pensione, il livello basso di povertà al netto dei costi di alloggio riflette il fatto che le prestazioni previdenziali means-tested sono tendenzialmente più alte per i pensionati che non per i più giovani.

**FIGURA 2.6: PERCENTUALE CON REDDITO INFERIORE AL 60% DEL REDDITO MEDIO AL NETTO E AL LORDO DEI COSTI DI ALLOGGIO PER GRUPPO FAMILIARE**



Source: HBAI 2011/12, DWP, 2013.

## LA RISPOSTA POLITICA ALLA SFIDA DELL'ADEGUATEZZA

L'obiettivo del governo attuale è di mantenere gli standard di vita della popolazione anche durante la vecchiaia, sostenendo il risparmio privato attraverso l'intervento statale. In quest'ottica, il governo ha innanzitutto introdotto la pensione statale unica, ha previsto l'accesso automatico alle pensioni aziendali ed innalzato la soglia dell'età pensionabile.

## COMBATTERE LA POVERTÀ DURANTE IL PENSIONAMENTO

La risposta del governo laburista per ridurre la povertà durante il pensionamento è stata di incrementare le prestazioni previdenziali soggette a particolari condizioni di reddito (means-tested), con l'introduzione del credito di pensione (Pension Credit). Nonostante gli sforzi del governo, l'utilizzo di quest'ultima misura non è neanche lontanamente vicino al 100% e circa un terzo dei pensionati aventi diritto non richiedono il credito di pensione<sup>49</sup>.

49 PPI

Il governo attuale ha adottato nuove norme per combattere la povertà durante il periodo del pensionamento, tra cui:

- introdurre un solo livello di pensioni statali per semplificare il sistema ed evitare che i lavoratori debbano richiedere prestazioni previdenziali previa verifica delle condizioni economiche (means-tested);
- proteggere il valore delle pensioni statali introducendo la garanzia “triple lock” che stabilisce un innalzamento della pensione statale ogni qualvolta crescano i guadagni o i prezzi o che comunque questa non sia mai inferiore al 2,5%;
- proteggere le aree chiave del supporto ai pensionati, rendendo gratuiti i controlli per la vista, le prescrizioni mediche, gli abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico e il canone televisivo per gli over-75;
- rendere disponibili assegni per il riscaldamento invernale per tutti i pensionati;
- incrementare permanentemente gli assegni invernali a 25 sterline alla settimana.

### DESTINARE REDDITI ADEGUATI AI PENSIONATI

Complessivamente la risposta del governo attuale e di quello precedente alla questione dell’adeguatezza delle pensioni è stata la seguente:

- l’introduzione dell’accesso automatico per incentivare la partecipazione alle pensioni private, insieme all’impegno a rivedere le fasce di contribuzione per dipendenti ed individui nel 2017;
- l’applicazione di una serie di misure per allungare la vita lavorativa, estendendo quindi il tempo che i lavoratori hanno a disposizione per incrementare il loro fondo pensione. Da notare che per ottenere il tasso di sostituzione previsto un lavoratore con reddito basso avrebbe bisogno di differire la sua uscita dal lavoro un anno dopo l’età pensionabile stabilita dallo stato, mentre un lavoratore con reddito medio (di circa 21.000 sterline) dovrebbe aspettare 6 anni in più e un lavoratore con reddito alto 8 anni<sup>50</sup>;
- l’introduzione di un massimale sugli oneri che, nonostante non possa assicurare un adeguato guadagno per chi risparmia, è volto a migliorare i guadagni limitando l’impatto degli oneri sul valore complessivo dei risparmi pensionistici;
- infine, lo stimolo alla creazione di regimi pensionistici che possano offrire più certezze sul guadagno finale, in risposta alla preoccupazione che gli individui possano non voler versare più contributi in assenza di maggiori assicurazioni sul guadagno futuro.

### **L’IMPATTO DELLA RISPOSTA POLITICA ALLA SFIDA DELL’ADEGUATEZZA E QUESTIONI CORRELATE**

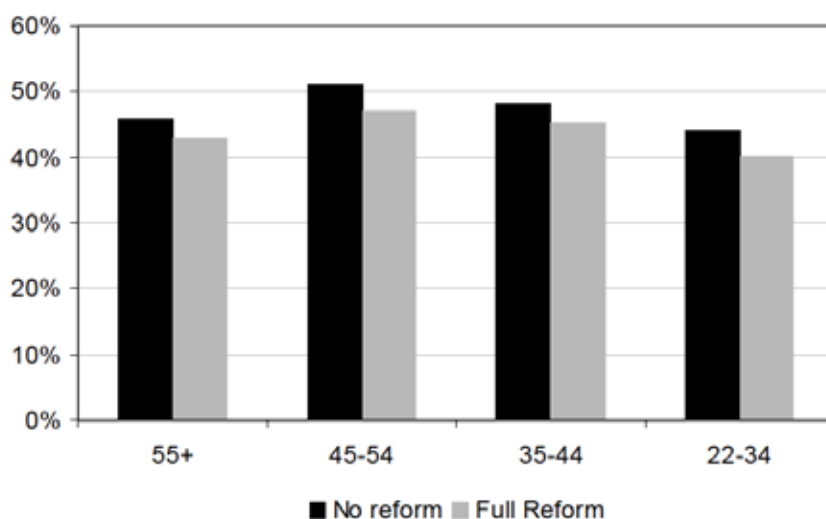
Innanzitutto, è difficile stabilire quale sia l’impatto dell’introduzione della pensione statale unica sulla povertà nel periodo del pensionamento. Lo scarso utilizzo tra i pensionati di prestazioni previdenziali basate sul reddito è uno dei motivi chiave del reddito molto basso durante questo stesso periodo. In teoria il livello unico di pensioni statali dovrebbe garantire una semplificazione del meccanismo di accesso ad un reddito superiore alla soglia di reddito garantito. In ogni caso, l’impatto dell’introduzione della pensione unica non è stato considerato nella valutazione di impatto del governo su questa riforma. Gli attivisti che si sono occupati di questo tema, come Age UK, hanno fortemente richiesto che invece la pensione unica fosse inserita nella valutazione di impatto del governo. Gli stessi attivisti hanno commissionato un’analisi per valutare l’effetto di questa riforma e hanno scoperto che la povertà dei pensionati può essere ridotta fino al 10% entro il 2025, una riduzione decisamente più rapida rispetto a quella prevista con l’attuale sistema<sup>51</sup>.

50 [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/254321/framework-analysis-future-pensio-incomes.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/254321/framework-analysis-future-pensio-incomes.pdf)

51 PPI (2011) The implications of Government policy for future levels of pensioner poverty.

Secondo le stime del governo, più della metà delle persone attualmente in età lavorativa saranno in grado di garantirsi un reddito di pensione adeguato e di mantenere i loro standard di vita anche durante il pensionamento. D'altra parte, questa stessa stima prevede che 12,2 milioni di persone andranno incontro a redditi di pensione inadeguati. Il grafico in basso mostra come l'introduzione dell'accesso automatico e della pensione statale unica migliora leggermente i pronostici rispetto al numero di persone che non avranno redditi di pensione adeguati, ma il risultato non sembra essere decisivo.

**FIGURA 2.7: PROPORZIONE DI POPOLAZIONE CHE AVRÀ REDDITO DI PENSIONE INADEGUATO IN BASE ALLE ATTUALI FASCE D'ETÀ, CON E SENZA LE RIFORME DI ACCESSO AUTOMATICO E IL LIVELLO UNICO DI PENSIONE PUBBLICA**



Source: DWP (Framework for the analysis of future pension incomes)

Le ragioni per cui la popolazione avrà redditi di pensione inadeguati variano a seconda della fascia di reddito:

- chi non lavora: è questo il caso di lavoratori con reddito basso, che guadagnano fino a 20.000 sterline all'anno;
- chi non risparmia mentre è a lavoro: è questo il caso particolarmente di chi ha un reddito medio.

### PROTEGGERE LA PENSIONE PUBBLICA DALL'INFLAZIONE

Una misura chiave per proteggere i pensionati dalla povertà è la cosiddetta garanzia "triple lock", introdotta allo scopo di incrementare l'importo minimo erogato tramite pensione pubblica. Il "triple lock", diversamente dalle altre misure introdotte, tiene in considerazione sia i redditi che i prezzi. Ciononostante, alcuni attivisti sostengono che il "triple lock" dovrebbe tenere in considerazione l'indice dei prezzi al dettaglio (Retail Price Index) e non l'indice dei prezzi al consumo (Consumer Price Index); di fatto, l'ultimo incremento del 2,5% per l'anno 2015/16 è più basso (dello 0,5%) di quello che sarebbe potuto essere se fosse stato preso in considerazione l'indice dei prezzi al dettaglio invece di quello al consumo.

L'indice dei prezzi al consumo è stato creato per riflettere i cambiamenti dei prezzi medi. E' calcolato secondo il paniere di prodotti che un consumatore "medio" acquisterebbe e aggiungendo il cambiamento di prezzo all'internodi questo paniere di beni. Di fatto, questo paniere non rispecchia tutti i gruppi di popolazione. Le fasce di reddito più basse saranno più colpite da una variazione di prezzo dei generi alimentari, ad esempio, dato che la spesa in questo settore è maggiore per questa fascia di reddito.

Inoltre, dato che la spesa e il reddito tendono a variare al variare dell'età, le persone anziane possono essere influenzate diversamente dall'inflazione rispetto ad altre fasce di età. Analisi recenti suggeriscono che le persone al di sotto dei 30 anni sono maggiormente colpiti dall'inflazione, immediatamente seguiti dagli over 75<sup>52</sup>.

I pensionati non sono un gruppo omogeneo, come qualsiasi altro gruppo di individui. Se è vero che la spesa aumenta per alcune categorie di beni, come cibo e carburante, quanto i pensionati siano influenzati da questi cambiamenti dipende dal reddito e dalle attività finanziarie disponibili. Quando i pensionati dipendono da un reddito fisso, come le annualità fisse, sono più esposti a soffrire di un aumento dell'inflazione.

## 2.4 LA SFIDA DELL'UGUAGLIANZA

Complessivamente, il fattore principale che riduce la possibilità dei lavoratori di raggiungere durante la pensione un reddito adeguato è costituito dai periodi di disoccupazione. La disoccupazione ha infatti un effetto diretto sulle contribuzioni versate alla previdenza nazionale (National Insurance) che possono essere accumulate per accedere alla pensione pubblica, oltre che ad una pensione pubblica aggiuntiva e alle pensioni private. Il governo ha stimato che dei 12,2 milioni di persone che non ricevono un reddito di pensione adeguato post-riforma circa il 40% raggiunge meno di 35 anni di vita lavorativa<sup>53</sup>.

Anche in questo caso, alcuni gruppi soffrono più di altri delle interruzioni di carriera. I gruppi che storicamente sono segnati da numerose interruzioni di carriera, e che quindi hanno più difficoltà a raggiungere un reddito di pensione adeguato sono le donne, gli assistenti alla persona (per la maggior parte donne) e i membri di minoranze etniche.

### LAVORATORI AUTONOMI

Il problema delle interruzioni di carriera è reale per tutti i gruppi di lavoratori tranne che per i lavoratori autonomi, i quali, pur non avendo mai vissuto periodi di disoccupazione, non possono accedere alle pensioni aziendali (per via della natura stessa del loro lavoro) e non possono quindi accumulare nessuna pensione pubblica integrativa. Questa situazione crea delle evidenti disuguaglianze.

### LA RISPOSTA POLITICA ALL'ACCESSO ALLE PENSIONI DEI LAVORATORI AUTONOMI E LE SUE IMPLICAZIONI

Il nuovo sistema pensionistico pubblico a livello unico può portare benefici per i lavoratori autonomi che prima non avrebbero potuto accumulare nessun'altro contributo per pensioni pubbliche integrative. Per la minoranza di lavoratori autonomi che restano occupati per la maggior parte della loro vita lavorativa, la pensione pubblica unica rappresenta un aumento nel supporto pubblico disponibile. I lavoratori autonomi rimangono comunque in una situazione svantaggiata rispetto ai lavoratori dipendenti anche per le pensioni private per quanto riguarda le loro possibilità di versare contributi.

### DONNE

Le donne sono generalmente più povere degli uomini durante il periodo della pensione, e ancor di più se sono sole. Questa condizione è rimasta praticamente immutata nel tempo. I motivi sono da ricercarsi nel minore tasso di occupazione, minore reddito medio e una maggiore propensione al lavoro part-time delle donne rispetto agli uomini. Inoltre, il sistema pensionistico negli anni è stato strutturato in modo da riflettere

52 Alliance Trust (ottobre 2014) Inflation by Age Group. Disponibile alla pagina web: <http://www.alliancetrust.co.uk/pdfs/InflationByAgeOctober2014.pdf>

53 DWP (2013) Framework for the analysis of future pension incomes.

una struttura familiare, ormai scomparsa, in cui le donne sposate avevano accesso alla pensione attraverso i loro mariti.

In aggiunta, sulla base dei dati disponibili più recenti, le donne ricevono una PSB più bassa rispetto agli uomini e, oltre ad essere sempre state meno pronte a risparmiare nelle pensioni private prima dell'introduzione dell'accesso automatico, le donne che versavano i contributi per la pensione privata mettevano da parte una cifra inferiore rispetto agli uomini.

Il problema sembra risiedere non nel numero delle lavoratrici che contribuiscono alle pensioni aziendali, ma in quanto esse contribuiscono. Infatti, prima dell'accesso automatico, i numeri di uomini e donne nei regimi pensionistici privati era circa lo stesso<sup>54</sup>. Diversamente, secondo uno dei leader nella gestione di regimi pensionistici contributivi, le donne risparmiano per la pensione in media 206 sterline al mese contro le 298 sterline degli uomini<sup>55</sup>.

**TAB. (MANCA NEL TESTO) IL REDDITO MEDIO DEI PENSIONATI SOLI PER SESSO (1996/97-2012/13)**

<i>Incomes in £ per week, 2012/13 prices</i>						
	1996/97	1998/99	2010/11	2011/12	2012/13	As a % of gross income in 2012/13
<b>Single male pensioners</b>						
Gross income	258	272	370	356	350	100%
<i>of which</i>						
Benefit income	143	147	187	180	180	51%
Occupational pension	74	76	106	104	105	30%
Personal pension income	2	5	15	15	15	4%
Investment income	30	31	30	27	22	6%
Earnings	7	11	28	27	25	7%
Other income	1	2	4	3	3	1%
<b>Net income BHC</b>						
Mean	222	234	314	300	301	86%
Median	184	187	259	242	253	
<b>Net income AHC</b>						
Mean	181	196	279	263	262	75%
Median	141	143	225	207	207	
<b>Single female pensioners</b>						
Gross income	217	234	300	288	298	100%
<i>of which</i>						
Benefit income	143	150	191	183	186	62%
Occupational pension	43	46	64	63	69	23%
Personal pension income	1	1	5	4	4	1%
Investment income	20	23	14	14	14	5%
Earnings	9	11	23	21	21	7%
Other income	2	2	3	3	3	1%
<b>Net income BHC</b>						
Mean	192	204	262	252	260	87%
Median	168	174	239	226	232	
<b>Net income AHC</b>						
Mean	153	167	229	217	223	75%
Median	116	128	197	188	189	

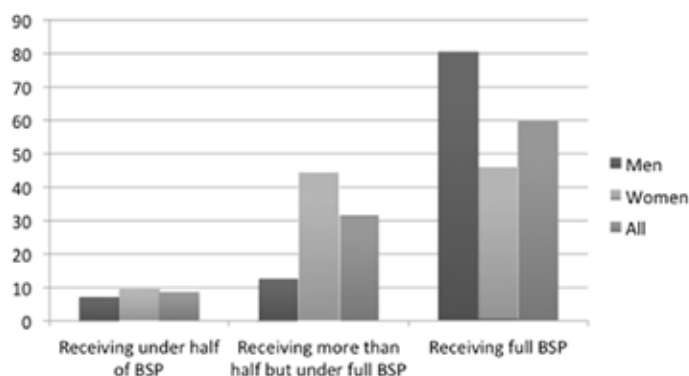
Source: DWP, Pensioners income series, July 2014

54 ASHE e FRS 2011. Vedi anche NEST (2013) Insight.

55 [http://www.scottishwidows.co.uk/about\\_us/media\\_centre/reports\\_women.html](http://www.scottishwidows.co.uk/about_us/media_centre/reports_women.html)

Una proporzione più ampia di uomini riceve la piena PSB rispetto alle donne: a settembre del 2012, l'80% dei pensionati uomini ricevevano la piena pensione statale di base rispetto al solo 46% delle pensionate donne.

**FIGURA 2.8: PERCENTUALI DI PENSIONATI CHE RICEVONO PROPORZIONI DIVERSE DI PSB, SETTEMBRE 2012**



Source: ONS Pension Trends

### LA RISPOSTA POLITICA ALL'ACCESSO DELLE DONNE ALLA PENSIONE E LE SUE IMPLICAZIONI

Il nuovo livello unico di pensione pubblica implica un aumento di pensioni statali per molte donne. Ciò non toglie che altre donne potrebbero essere ancora nella condizione di ricevere meno, in particolare le casalinghe e le madri che restano a casa. Il motivo per questo discrimine è che il regime pensionistico ha previsto a lungo la possibilità per le donne di ricevere una porzione della pensione dei loro mariti anche senza aver versato contributi (o molto pochi) alla National Insurance.

A partire dal 2016 però questo sistema non esisterà più. Tutti dovranno essere singolarmente responsabili della propria situazione previdenziale. In ogni caso, è stata prevista una rete di sicurezza temporanea per le donne che si aspettano di ricevere la pensione dei mariti: anche con le nuove regole, queste donne potranno ricevere il 60% della pensione dei loro mariti, ma a condizione di aver pagato almeno un anno di imposta come donne sposate nei 35 anni precedenti all'età di pensionamento prevista dallo stato.

Mentre il Pensions Act del 2007 ha portato ad un miglioramento per le donne, il governo ha stimato che senza l'unificazione delle pensioni pubbliche la proporzione di donne che avrebbero avuto accesso per una PSB piena non avrebbe raggiunto i livelli di accesso per gli uomini fino al 2020 e ci sarebbero voluti ancora 30 anni per ottenere un'eguaglianza per quanto riguarda le pensioni statali integrative. Con il nuovo regime a livello unico, è previsto che il divario tra le pensioni di uomini e donne si chiuderà circa 10 anni prima rispetto al regime precedente, ovvero entro il 2040 piuttosto che nel 2050<sup>56</sup>.

Le circa 650.000 donne che raggiungeranno l'età pensionabile prevista dallo stato nei primi 10 anni del nuovo regime ricevono una media di 8 sterline in più (sulla base del reddito del 2014/15) grazie alle nuove stime effettuate sui registri della previdenza nazionale.

L'accesso automatico aumenterà significativamente il numero di donne che investono in una pensione privata ma non equalizzerà la quantità di contributi che uomini e donne riescono a versare. Nel 2012 quasi i due terzi dei membri del gruppo target per l'accesso automatico erano uomini. Di fatto, la soglia di reddito per l'ammissibilità all'accesso automatico (10.000 sterline) lascia fuori i lavoratori nella fascia di reddito più bassa, tra cui ci sono moltissimi lavoratori part-time, molti dei quali a loro volta sono donne.

56 DWP (2014) Pensions Act 2014 Impact assessment.

## MINORANZE ETNICHE

I pensionati appartenenti a minoranze etniche hanno redditi che sono tendenzialmente più bassi rispetto alla maggioranza bianca. Ad esempio, il reddito medio netto (AHC) di un pensionato bianco è di 286 sterline a settimana, mentre un pensionato nero prende circa 212 sterline e un pensionato asiatico 209 sterline a settimana. Un fattore chiave per questa disuguaglianza è il fatto che i lavoratori che fanno parte di minoranze etniche hanno meno probabilità di ricevere pensioni professionali o personali.

Allo stesso tempo, è più difficile che questi pensionati ricevano un reddito comparabile a quello della maggioranza bianca anche in termini di pensione pubblica. La causa è da ricercarsi principalmente nel fatto che questo gruppo di persone tendenzialmente migra verso il Regno Unito ad un certo punto della vita lavorativa e non all'inizio. Questo fenomeno riduce le possibilità di mettere da parte abbastanza contributi per i fondi pensione sia privati che pubblici.

### LA RISPOSTA POLITICA ALL'ACCESSO ALLE PENSIONI DELLE MINORANZE ETNICHE E LE SUE IMPLICAZIONI

La disuguaglianza evidenziata nel paragrafo precedente è stata significativamente corretta dalla misura di accesso automatico. Inoltre, la maggior parte delle minoranze etniche sono mediamente più giovani della maggioranza bianca della popolazione britannica<sup>57</sup>. Di conseguenza, la maturazione dei diritti alle prestazioni previdenziali delle minoranze etniche tenderà all'equalizzazione sulla base del numero e dell'età dei nuovi arrivi nel Regno Unito.

Rimane interessante notare come il gruppo etnico di bianchi non britannici sia la minoranza che cresce più rapidamente tra la popolazione: sono infatti i residenti dell'Unione Europea che migrano maggiormente verso il Regno Unito. Per questo gruppo c'è la possibilità di accumulare contributi versati a fondi privati grazie all'accesso automatico, ma i cittadini UE possono decidere di godere delle prestazioni previdenziali al di fuori del Regno Unito.

---

57 Runnymede (2010) Older BME People and Financial Inclusion Report. Disponibile alla pagina web: <http://www.cpa.org.uk/information/reviews/thefutureageingoftheethnicminoritypopulationofenglandandwales.pdf>



## IL RUOLO DELLO STATO NEL SUPPORTO ALLA TERZA ETÀ

Ad oggi il ruolo dello stato nel sistema pensionistico britannico è più chiaro rispetto al passato e c'è una maggiore intesa politica riguardo agli obiettivi dell'intervento statale. Con l'invecchiamento della popolazione britannica è più necessario che mai avere un sistema previdenziale che aiuti sia i lavoratori a risparmiare per il momento della loro pensione, sia tutti coloro che, una volta in pensione, non raggiungono un livello adeguato di reddito. Il nuovo livello unico di pensione statale, unito alla garanzia "triple lock", rappresenta un forte impegno da parte del governo per la protezione contro la povertà relativa dei pensionati. Inoltre, il governo ha cercato di incoraggiare i regimi pensionistici privati, riconoscendo che il ruolo del sistema previdenziale pubblico non può fornire un livello adeguato di reddito di pensione per la maggioranza della popolazione. Il sistema pensionistico privato, che è principalmente garantito dai datori di lavoro, è stato storicamente un pilastro importante del sistema previdenziale britannico fin dagli anni '50, anche se non esistevano legislazioni in merito. Le prime norme previste per uniformare l'obbligo di garantire dei fondi pensione aziendali da parte di tutti i datori di lavoro sono arrivate nel 2007, con il Pensions Act e successive modifiche.

Lo stato, con le nuove pensioni pubbliche, è in grado di garantire l'adeguatezza del sistema in base ai tassi di sostituzione obiettivo per chi ha il reddito pre-pensionamento più basso. La misura in cui quelli che hanno un reddito superiore riescono a raggiungere il loro tasso di sostituzione obiettivo rimane una responsabilità individuale e non dello stato.

## LA PROSSIMA GRANDE SFIDA: LA MAGGIORANZA CON UN REDDITO MODERATO

I pensionati come gruppo non sono più poveri. O quantomeno la situazione del Regno Unito è cambiata rispetto a 30 anni fa, quando i pensionati avevano molte più probabilità di essere più poveri dei giovani. Ad oggi il trend è cambiato. Nel 2011, per la prima volta, il reddito medio dei pensionati è risultato più alto del reddito medio del resto della popolazione, al netto dei costi di alloggio e dei bambini. La maggior parte delle persone che stanno andando in pensione adesso staranno meglio durante il periodo di pensionamento rispetto a come stavano durante la media della loro vita lavorativa<sup>58</sup>.

La povertà dei pensionati è dunque in rapido declino e la combinazione di questo dato con la nuova pensione pubblica unica indica che la povertà durante il periodo di pensionamento diminuirà ancora.

La più grande sfida che rimane da affrontare per il regime previdenziale del Regno Unito è l'adeguatezza dei redditi della maggioranza dei contribuenti. Guardando a 20 o 30 anni da adesso, quando il contributivo (Defined Contributions) sarà il regime dominante, sulla base dei dati attuali dei livelli di contribuzione i redditi potrebbero risultare nettamente inferiori al tasso di sostituzione obiettivo.

Lo stato ha confermato il suo ruolo nella protezione dei pensionati dalla povertà relativa e nel legistare a favore di meccanismi che inducano i lavoratori a sostenersi da soli. Ma i dibattiti sull'adeguatezza sono ancora in corso così come i dibattiti sulla possibilità che lo stato sia andato troppo oltre nel vestire il ruolo di "genitore".

Primi risultati suggeriscono che l'accesso automatico è stato un successo; milioni di lavoratori in più partecipano ora alle pensioni aziendali. Ma la sfida al "risparmiare di più" portata avanti dalla Pensions Commission è solo in parte conclusa. Attualmente si risparmia di più ma individualmente non si risparmia abbastanza da assicurarsi un reddito di pensione adeguato, secondo gli standard di chiunque.

58 <http://www.ifs.org.uk/publications/7461hnm>

L'obbligo di adesione universale, l'aumento del livello minimo di contribuzione, l'auto-escalation e strategie di decumulo automatico sposterebbero la responsabilità della scelta riguardo al risparmio e alla pensione dall'individuo allo stato.

Mentre è intenzione della pensione statale unica di provvedere ad una base per le pensioni private integrative (prevedendo solo un supporto di sussistenza da parte dello stato e rimuovendo i disincentivi al risparmio), ci sono scarse prove che questo intento del governo sia recepito dalla popolazione in termini di cambiamento di comportamento rispetto a quanti contribuiti i lavoratori versino nei fondi pensione privati. I lavoratori infatti non agiscono direttamente per aprire un fondo pensione privato per colpa della miopia e dell'inerzia e dell'incomprensione rispetto a versare i contributi più volte per regimi pensionistici diversi per le stesse ragioni di previdenza.

## **TASSI DI SOSTITUZIONE E PREPARAZIONE FINANZIARIA AL PENSIONAMENTO**

Tradizionalmente è stato posto l'accento sui livelli di reddito pensionistico come indicatore della capacità di affrontare il futuro dal punto di vista finanziario. Più recentemente l'attenzione è stata allargata a circostanze più estese che contribuiscono alla qualità della vita al termine della carriera lavorativa.

La "piramide pensionistica" rappresenta un modello alternativo che mostra fonti di reddito attive ed altre fonti dalle quali si può attingere, e la loro importanza. Include in particolare la proprietà di abitazioni, che rappresenta un asset, ma ha anche importanti implicazioni per la spesa ed il reddito disponibile. La pensione statale costituisce la base della piramide, mentre altre fonti di reddito o beni forniscono livelli di reddito più elevati o giocano un ruolo più significativo dal punto di vista finanziario. La proprietà di abitazioni è il secondo livello più largo all'interno della piramide, dal momento che costituisce un notevole risparmio di uscite. Altri fattori come la composizione del nucleo familiare e necessità di assistenza potrebbero essere inseriti nella piramide, dato l'impatto che questi hanno sulla quantità di denaro necessario alle persone per sopravvivere durante la pensione.

In questo modello i pattern di spesa sono importanti quanto il reddito nel considerare se gli individui posseggono i mezzi per sopravvivere durante la pensione.

Anche se non contraddice le considerazioni sui tassi di sostituzione, il modello illustra come questi ultimi possano solamente fornire una guida generica al volume di denaro necessario durante la pensione. Una persona con guadagni modesti e costi abitativi subirà molto più intensamente le conseguenze del mancato raggiungimento del tasso di sostituzione previsto rispetto ad una persona che possiede la propria abitazione e quindi non deve sostenere costi abitativi. Infatti, l'obiettivo relativo al tasso di sostituzione di una persona con guadagni modesti che prevede costi abitativi durante la pensione sarà decisamente più alto del 60%. Probabilmente i tassi di sostituzione impiegati dal governo britannico (sviluppati dalla Pensions Commission nel 2004 usando dati più vecchi di questi) per calcolare la percentuale di popolazione in grado di prevedere una pensione adeguata, basati sull'attuale sistema pensionistico britannico, non riflettono le tendenze attuali di spesa durante la pensione.

La differenza principale per i nuovi pensionati non riguarda semplicemente il reddito, ma anche una mancanza di diversificazione delle risorse pensionistiche da cui attingere e probabilmente costi più elevati durante la pensione. Diminuendo la copertura retributiva, aumentando quella contributiva, e variando i tassi di proprietà abitativa, il livello di incertezza sul reddito pensionistico sembrano destinati a crescere. Saranno probabilmente questi fenomeni a differenziare i pensionati futuri dalle persone che sono andate in pensione recentemente.

## **IL PASSAGGIO DINAMICO TRA LAVORO E PENSIONE**

La tendenza a lavorare più a lungo sta cambiando, e il mercato del lavoro sembra avere luogo più avanti negli anni, apparentemente nonostante aumenti del "SPA". Uno scenario più dinamico in cui lavoro e pensione operano in parallelo sta gradualmente rimpiazzando il modello pensionistico tradizionale. Per molte persone il pensionamento non è più un evento singolo, bensì un percorso caratterizzato da diverse fasi nel quale le persone fanno uso della pensione mentre lavorano: la definizione di pensionamento come uscita definitiva dal mercato del lavoro è ormai contraddetta dall'esperienza di un numero sempre maggiore di persone.

## **EGUAGLIANZA DI OPPORTUNITÀ MA NON DI RISULTATO**

Mentre l'uguaglianza di accesso è molto migliorata, i risultati continueranno a presentare disuguaglianze. Anche se il governo può imporre l'uguaglianza di partecipazione pensionistica e di diritto alla pensione statale a gruppi diversi, non può però imporre la quantità e le modalità dei risparmi e la performance degli investimenti. L'uguaglianza nei risultati dipende infatti da un numero di variabili che sono fuori dal controllo del governo.

